



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอชาติชุมพล จังหวัดนครพนม



ปริศนา พิมพ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปริศนา พิมพ์แล้ว
เห็นควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ) (ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์) (ผู้ทรงคุณวุฒิ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล) (อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

..... (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิทา ดีเมืองซ้าย)
คณบดี คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่..... เดือน พ.ศ.

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย : ปริศนา พิมพา **ปริญญา :** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)

กรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.สัตยญา เคนาภูมิ **ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก**
ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล **ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัย
ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม และข้อเสนอแนะ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงาน
อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน โดย
การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม
คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน
ผลการวิจัย พบว่า

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม
จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้าน
ความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
รับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านกรณีทดสอบ ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการ
ยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปร
สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60

ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอห้วยคตพนม จังหวัดนครพนม ได้แก่ (1) กำหนดงานและเป้าหมายหรือ
ความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน (2) กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้ง
มาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถ
ปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง (3) ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันกำหนดขั้นตอน
และวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร (4) วางแผน
โดยมุ่งเน้นการเทียบเคียงจากแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่
เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แต่ต้นตามเกณฑ์มาตรฐานที่
ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

common understanding. (4) The planning should focus on comparing the action plan for the last years such as comparing the actual performance to performance targets that were defined standardize.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และอาจารย์ ดร.ศักดิ์พงษ์ หอมหวล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภัคดี โพธิ์สิงห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้แก่ นายสุนทร ต้นไธ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม นางรวีวรรณ กุณชน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และนายประศักดิ์ กุณชน ครู โรงเรียนบ้านคงขย ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อประสิทธิ์ พิมพา คุณแม่อำพร พิมพา เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้ชีวิต และร่างกาย ให้ความรักความอบอุ่น ให้กำลังใจและทุกสิ่งทุกอย่าง และที่ขาดเสียมิได้ คือ นายประวิต ว่องไว สามี และลูกสาวทั้ง 3 คน ผู้อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณท่านผู้เป็นเจ้าของเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า

ขอขอบคุณบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา ความอนุเคราะห์ และช่วยเหลือสนับสนุน จึงขอประกาศคุณูปการแด่บุคคลดังกล่าวให้ปรากฏไว้ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

ปริศนา พิมพา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอชาติชุมพล จังหวัดนครพนม โดยผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาติชุมพล จังหวัดนครพนม จำนวน 555 คน (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอชาติชุมพล, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาติชุมพล จังหวัดนครพนม จำนวน 232 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Taro Yamane, 1973 : 727) ดังนี้

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

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	ขนาดของประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ .05)

$$n = \frac{555}{1 + 555(0.05)^2}$$

$$n = 232$$

3. การสุ่มตัวอย่าง

3.1 ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จำนวน 12 แห่ง กำหนดสัดส่วนของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้วยการเทียบบรรณัติไตรยางค์ ดังนี้

จำนวนประชากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น x ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนประชากรทั้งหมด

$$\text{ตัวอย่างเช่น แทนค่าตามสูตร} = \frac{111 \times 232}{555}$$

$$= 46.40$$

เพื่อให้ได้จำนวนที่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงปัดทศนิยมให้เป็นจำนวนเต็ม จึงได้กลุ่มตัวอย่าง เป็น 46 คน ดังแสดงในตารางที่ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม
จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พนักงานส่วน ตำบล	พนักงานจ้าง	ประชากรรวม
1	เทศบาลตำบลหาดุพนม	49	62	111
2	เทศบาลตำบลหาดุพนมใต้	25	30	55
3	เทศบาลตำบลน้ำก่ำ	29	41	70
4	เทศบาลตำบลฝั่งแดง	14	17	31
5	เทศบาลตำบลนาหนาด	15	15	30
6	อบต.กุดนิม	16	22	38
7	อบต.อุ่มหม้า	17	9	26
8	อบต.พระกลางทุ่ง	23	14	37
9	อบต.แสนพัน	15	15	30
10	อบต.นาถ่อน	21	24	45
11	อบต.คอนนางหงส์	18	25	43
12	อบต.โพนแพง	18	21	39
รวม		260	295	555

ตารางที่ 2 หาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการ		พนักงานจ้าง		รวมประชากร	รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง		
1	เทศบาลตำบลธาตุพนม	49	20	62	26	111	46
2	เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้	25	10	30	13	55	23
3	เทศบาลตำบลน้ำก่ำ	29	12	41	17	70	30
4	เทศบาลตำบลฝั่งแดง	14	6	17	7	31	13
5	เทศบาลตำบลนาหวาด	15	6	15	6	30	13
6	อบต.กุดจิม	16	7	22	9	38	16
7	อบต.อุ่มเหม้า	17	7	9	4	26	11
8	อบต.พระกลางทุ่ง	23	10	14	6	37	15
9	อบต.แสนพัน	15	6	15	6	30	12
10	อบต.นาถ่อน	21	9	24	10	45	19
11	อบต.ดอนนางหงส์	18	8	25	10	43	18
12	อบต.โพนแพง	18	8	21	9	39	16
รวม		260	109	295	123	555	232

3.2 จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) หลังจากได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง จากจำนวนประชากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง แล้วได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่ายจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ตามสัดส่วนของบุคลากรแต่ละแห่ง ใช้วิธีจับฉลาก โดยเขียนชื่อบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงในแผ่นกระดาษ ใช้ 1 แผ่นต่อ 1 ชื่อ ใส่กล่องแล้วจึง

หยิบออกมาทีละแผ่น เมื่อจับได้ชื่อใดก็เขียนไว้แล้วนำกลับเข้าไปในกล่องอีก เพื่อให้แต่ละชื่อมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน ถ้าจับได้รายชื่อเดิมจะจับใหม่ ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนกว่าจะครบตามจำนวน 232 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ (check list) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยให้น้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

1.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 2.1 ให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 40 คน

1.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

2. การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษานำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงทาง โครงสร้าง ความเที่ยงตรงทางเนื้อหา รูปแบบ และความเหมาะสมของภาษา และความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item – Objective Congruence) กำหนดดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามจุดประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามจุดประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

2.2.1 นายสุนทร ต้นไธ วุฒิกการศึกษา ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.2.2 นางรวิวรรณ กุณชน วุฒิกการศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 6ว สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอ หาดุพนม จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.2.3 นายประศักดิ์ กุณชน วุฒิกการศึกษา ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ตำแหน่ง ครู คศ.3 โรงเรียนบ้านดงยอ ตำบลบ้านกลาง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การวัดประเมินผล

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .67 ขึ้นไป ไปทดลองใช้ต่อไป

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try - out) กับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

(Reliability) ของแบบ สอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .91 จากนั้นจัดพิมพ์ เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีขั้นตอนการเก็บ รวบรวมข้อมูลดังนี้

1. นำส่งหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์นำแบบสอบถามไป เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยลงพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลแต่ละ แห่ง ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม แล้วขอความอนุเคราะห์เจ้าหน้าที่ธุรการของ องค์กรบริหารตำบลนั้นแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามไว้ให้
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน เพื่อดำเนินการในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้ คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกล ทัดสินคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. นำผลคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายจากลักษณะ แบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงหเลิศ. 2552 : 182) เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้ศึกษายึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนน มากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
คะแนน มาก	ให้ 4 คะแนน
คะแนน ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
คะแนน น้อย	ให้ 2 คะแนน
คะแนน น้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จะวิเคราะห์มาจากคะแนนค่าเฉลี่ย ความคิดเห็นของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2552 : 182) เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ยดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{อันตรภาคชั้น}}$$

$$\frac{5-1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยใช้ Multiple linear
Regression Analysis

5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไป โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
(เกียรติสุดา ศรีสุข. 2549 : 150) และพรรณนาความ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนมจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่น่าสนใจ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่ นโยบายในการบริหาร การนิเทศงาน ภาวะการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 555 คน กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 232 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Self Administered Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามรายการ (Check List) โดยให้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบจากตัวเลือกที่กำหนดให้ หรือ เติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม เป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบด้วยน้ำหนักความคิดเห็น 5 ระดับ กำหนดการแปลผลโดยใช้สูตรการคำนวณ

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.466 + .396X_1 + .284X_3 + .109X_4 + .164X_7 - .089X_8 + .029X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .475X_1 + .352X_3 + .133X_4 + .202X_7 - .100X_8 + .036X_2$$

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ดังนี้

4.1.ด้านปริมาณงาน

4.1.1 กำหนดงานและเป้าหมายหรือความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวังจาก ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จของงาน โดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

4.1.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำให้สำเร็จในรอบปีงบประมาณ

4.1.3 จัดทำขอบข่าย ภาระงาน และมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน

4.1.4 กำหนดแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตาม

เป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้เมื่อจำเป็น โดยผู้บังคับบัญชาสามารถนำแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลนี้มาใช้อ้างอิงประกอบการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

4.2 ด้านคุณภาพของงาน

4.2.1 กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง

4.2.2 จัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน

4.2.3 ปลุกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

4.3 ด้านความทันเวลา

4.3.1 ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร

4.3.2 ประเมินความสำเร็จของงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนตามระยะเวลาว่าผลงานในช่วงนั้น ๆ สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

4.3.3 หากพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาอาจให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด

4.4 ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

4.4.1 มีการวางแผน โดยมุ่งเน้นการเทียบเคียงจากแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา

4.4.2 เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แต่ต้นตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มวงรอบการประเมิน

4.4.3 จัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาประกอบในการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม การศึกษาครั้งนี้ได้นำกรอบแนวคิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีการกำหนดปัจจัยด้านในด้านๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบายสอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของบุคลากร มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ได้อย่างเป็นระบบ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด จึงทำให้บุคลากรทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปได้ดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม มีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใส ถูกต้อง ยุติธรรม ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีพร สงหมื่น ไวย (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้มีการกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ มีการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ตรงตามแผนงานที่กำหนด ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด กับ

งบประมาณ และสามารถปฏิบัติได้ สำเร็จลุล่วง ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด คุณภาพของงานมีคุณภาพดี ถูกต้อง คุณภาพดีใช้งบประมาณคุ้มค่า มีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลา เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้เสมอ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณณี สรรค์นิก (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โดยถ้าคุณภาพชีวิตดี จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังที่ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2549 : 4) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลให้คนมีคุณภาพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรซึ่งเป็นความปรารถนาของมนุษย์ทุกคนดังคำที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร” เช่นเดียวกับดังที่อัญชุลี จำนวนผล (2553 : 9-10) กล่าวถึง บทบาทขององค์กรที่ดำเนินการเพื่อ

การพัฒนาองค์กรในลักษณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีความก้าวหน้า รวมทั้งการดูแลพนักงานให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมให้กับพนักงาน และบทบาทของพนักงานที่ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรอย่างขยันขันแข็ง เอาใจใส่ ซึ่งเกิดจากทัศนคติของพนักงานเองและเกิดจากการสนองตอบขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีส่วนส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้ในที่สุด อีกทั้งยังเป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้เกิดคุณภาพที่ดีได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยจึงเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านภาวะการทำงาน แม้จะมีระดับค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละคน พร้อมทั้งมีการชี้แจง ปฐมนิเทศบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยด้านคุณภาพของงาน แม้จะมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด แต่ค่าเฉลี่ยจะต่ำกว่าทุกด้าน ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ควรกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง มีการจัดทำแผนการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน และปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้าน การยอมรับนับถือ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุ

พนม จังหวัดนครพนมควรกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงาน โดยมอบหมายงานในหน้าที่ และงานพิเศษให้บุคลากรอย่างชัดเจน และตรงความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการรับรู้ และแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานในทุกกิจกรรม อีกทั้งควรมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.2 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด 14 มาตรา 281 กำหนดให้รัฐจะต้องให้ความสำคัญแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ ย่อมมีสิทธิจัดตั้งเป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติและตามมาตรา 282 กำหนดไว้ว่าการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจน สอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายได้บัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประเทศชาติเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญของหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้มิได้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 : 112)

เป็นที่ยอมรับกันว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางยากที่รัฐบาลจะดูแลได้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ กล่าวคือให้ท้องถิ่นมีส่วนแบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองท้องถิ่นจึงมีผลทำให้คนในท้องถิ่นรู้จักปัญหาด้วยตนเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและนำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนั้นยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ลิขิต ชีรเวทิน. 2533 : 306 ; อ่างถึงใน ศุภชัย วิมานไพจิตร. 2545 : 2)

จากกรอบทิศทางในการพัฒนาประเทศจะเห็นได้ว่าการพยายามปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้กระจายไปสู่ฐานรากด้วยไม่ใช่มุ่งเน้นพัฒนาระดับชาติเท่านั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การพัฒนาในระดับชาติจะบรรลุเป้าหมายได้นั้นจำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาในระดับท้องถิ่นก่อน โดยการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากประชาชนว่า การปกครองและบริหารท้องถิ่นมีความจำเป็นและมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของชุมชน นอกจากนี้การปกครองท้องถิ่นยังเปรียบเสมือนสถาบันฝึกอบรมให้ประชาชนเข้าใจถึงกระบวนการ และกลไกทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย หากประชาชนไม่เห็นความสำคัญในการปกครองท้องถิ่นแล้ว การพัฒนาประเทศอาจจะประสบความสำเร็จได้ยาก การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้รับการตอบรับอย่างรวดเร็ว ซึ่งท้องถิ่นจะมีอิสระมากยิ่งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาภิบาล พ.ศ. 2495 ได้เปลี่ยนแปลงฐานะของสภาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 ประกอบกับกระแสการเรียกร้องให้ประชาชนมีสิทธิเลือกรูปแบบการปกครองที่เหมาะสมกับคนมีงบประมาณและบุคลากรในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้ประชาชนมีสิทธิ มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นเป็นรูปแบบที่เรียกได้ว่าเป็นประชาธิปไตยและใกล้ชิดประชาชนมาก เท่าที่ปรากฏในเขตเทศบาลนั้น จะเป็นลักษณะผสมผสานระหว่างความเป็นเมืองและชนบท ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นอาชีพ ฐานะ หรือรายได้ ทำให้ต้องประสบปัญหาในการจัดบริการสาธารณะในด้านต่าง ๆ ดังนั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พุทธศักราช 2545)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่ใช้ในประเทศไทยปัจจุบัน เป็นการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นดำเนินการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นเขตชนบทมีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ทำงานใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารจัดการ โดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดทิศทางและวางแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ย่อมที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากรไม่ได้ทุ่มเทให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนองปัจจัยเชิงใจด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เถาศูวรรณ์. 2550 : 2)

จากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระยะที่ผ่านมาปรากฏว่ายังไม่มีความคล่องตัวและประสิทธิภาพยังไม่สูงนัก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน สภาพการทำงาน ผลประโยชน์ คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อัตราค่าจ้าง ทรัพยากรและงบประมาณ ความก้าวหน้า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตลอดจนปัจจัยทางสถานะแวดล้อมอื่น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2551 : 29)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีทั้งหมด 12 แห่ง แยกเป็นเทศบาลตำบล 5 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 7 แห่ง (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอหาดุพนม. 2557) นับแต่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้ปฏิบัติหน้าที่มาประสบปัญหาหลายประการทั้งในแง่ของโครงสร้าง ระบบบริหาร และในแง่กระบวนการ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานฝ่ายบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน จึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพราะมีความเห็นว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานของบุคลากรมีความสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานขององค์กร และมีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้วิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จและเอื้อประโยชน์ให้แก่ประชาชนโดยตรง และข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้รับก็เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไข หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากร ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
6. นโยบายในการบริหาร
7. การนิเทศงาน

8. ภาวะการทำงาน
9. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
10. ความมั่นคงในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอธาตุพนม. 2557) แยกเป็น

1.1.1 พนักงานส่วนตำบล	241	คน
1.1.2 ลูกจ้างประจำ	19	คน
1.1.3 พนักงานจ้างตามภารกิจ	499	คน
1.1.4 พนักงานจ้างทั่วไป	96	คน
รวม	555	คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ (Yamane. 1973 : 727) จำนวน 232 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยแบ่งเป็นดังนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีการจูงใจซึ่งได้แบ่งปัจจัยแรงจูงใจ ออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

2.1.1 แรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน
- 2) การยอมรับนับถือ
- 3) อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน
- 4) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2.1.2 แรงจูงใจภายนอก ได้แก่

- 1) นโยบายในการบริหาร
- 2) การนิเทศงาน
- 3) ภาวะการทำงาน
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- 5) ความมั่นคงในการทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.2.1 ปริมาณงาน

2.2.2 คุณภาพของงาน

2.2.3 ความทันเวลา

2.2.4 ผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
ธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง

4. ระยะเวลาในการวิจัย ใช้ระยะเวลาในการศึกษา เดือน มีนาคม - เมษายน 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์
ที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่ อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลธาตุพนม
เทศบาลตำบลน้ำก่ำ เทศบาลตำบลนาหนาด เทศบาลตำบลธาตุพนมใต้ เทศบาลตำบลฝั่งแดง
องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง องค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาถ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์
องค์การบริหารส่วนตำบล อุ่มเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม

บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม หมายถึง บุคลากรที่
ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ประกอบด้วย เทศบาลตำบลธาตุพนม เทศบาลตำบลน้ำก่ำ เทศบาลตำบลนาหนาด เทศบาล
ตำบลธาตุพนมใต้ เทศบาลตำบลฝั่งแดง องค์การบริหารส่วนตำบลโพนแพง องค์การบริหาร

ส่วนตำบลพระกลางทุ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนถ่อน องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม้า องค์การบริหาร
ส่วนตำบลกุดนิม

พนักงานส่วนตำบล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ถูก
แต่งตั้งตามกฎหมายของท้องถิ่น โดยมีเงินเดือนประจำจากเงินงบประมาณขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน หัวหน้าสำนักปลัด เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน บุคลากร
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นิติกร นักวิชาการเกษตร นักพัฒนาชุมชน เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงาน
ธุรการ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หัวหน้าส่วนการคลัง นักวิชาการ
เงินและบัญชี เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หัวหน้าส่วน
โยธา วิศวกรโยธา นายช่างโยธา หัวหน้าส่วนการศึกษา นักวิชาการศึกษา ฯลฯ

พนักงานจ้าง หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจ้างเป็นรายเดือน
รายปี และราย 4 ปี ตามกฎหมายท้องถิ่น โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากเงินงบประมาณของ
องค์การบริหารส่วนตำบล ในที่นี้หมายถึง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ผู้ช่วย
บุคลากร ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี ผู้ช่วย
เจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานพัสดุ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ผู้ช่วยช่าง/นายช่างโยธา
 ฯลฯ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ
รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดแก่ผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและ
ปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

ปริมาณงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบและได้รับ
มอบหมาย

คุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่
ต้องการ

ความทันเวลา หมายถึง การปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด

ผลสัมฤทธิ์ของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จและเกิดผลดีต่อหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

แรงจูงใจภายใน (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลในหน่วยงานจะทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่น่าสนใจ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะงานที่น่าสนใจ
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าจะมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ

นโยบายในการบริหาร หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดี และเขาารู้ถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

การนิเทศงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกว่าจะผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

ภาวะการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกดีต่อบุคลากรต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุง พัฒนาบุคลากร และเป็นแนวทางในการวางแผนแก้ไข ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ วารสารที่เกี่ยวข้องในการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ผู้ศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน
5. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

คนเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์การ หากไม่มีคนหรือคนไม่มีคุณภาพ การจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การย่อมดำเนินการไปได้โดยยากยิ่ง การจะได้คนดีมีคุณภาพเข้ามาทำงานย่อมขึ้นอยู่กับจัดการงานบุคคลที่ดีการจัดการ งานบุคคลหรือการบริหารงานบุคคลตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Personnel administration หรือ Personnel management ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

ทฤษฎี ไซธธ (2518 : 17) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ การที่จะใช้คนทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ในระยะเวลาสั้นที่สุดและให้สิ้นเปลืองเงินและวัสดุน้อยที่สุดในขณะเดียวกันคนที่ทำงานก็จะมีมีความสุขความพอใจในการทำงาน

เมธี ปิณฑานนท์ (2529 : 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความเพียรพยายามจัดการให้บุคคลในหน่วยงานทุก ๆ ตำแหน่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยพยายาม ทำให้บุคคลเหล่านั้นเห็นว่า งานของเขามีทางที่จะทำให้เขาเจริญก้าวหน้าตามจุดหมายของเขาและขณะเดียวกันผู้บริหารก็พยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคลากร ได้บรรลุผลโดยให้เกิดความกลมกลืนและสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมทั้งความต้องการของบุคลากรและความต้องการขององค์กรหรือสถาบันด้วย

อุทัย หิรัญโต (2531 : 2) ให้ความหมายว่า การบริหารงานบุคคลคือ การปฏิบัติการเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือตัวเจ้าหน้าที่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง นับตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงานการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การโอน การย้าย การฝึกอบรม การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา การดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน การบำเหน็จบำนาญเมื่อออกจากงานไปแล้ว การบริหารที่กล่าวนี้เพื่อที่จะให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและใช้บุคคลนั้นให้เกิดประโยชน์แก่องค์การในด้านประสิทธิภาพของงานและเกิดผลงานมากที่สุด

เสนาะ ดิยาวี (2543 : 7-8) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลคือ “การจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้ผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับสูงสุดถึงต่ำสุด รวมถึงตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น” และได้กล่าวสรุปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่ทำให้ได้คน ใช้คน และบำรุงรักษาคนที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นก็คือหน้าที่ทางด้าน การรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรมการพัฒนาตัวบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน

Flippo (1984 : 5) ได้สรุปการบริหารงานบุคคลไว้อย่างกะทัดรัดว่า หมายถึง “การวางแผนการจัดองค์กร การอำนวยการ และการควบคุมทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการจัดหา การพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทน การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการให้ออกจากงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ของทั้งบุคคล องค์กร และสังคมบรรลุความสำเร็จ”

Beach (1965 : 54) เห็นว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง “การวางแผนนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนการจัดอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และ

บรรยากาษที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลในหน่วยงาน”

กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานบุคคลคือ การดำเนินการหรือจัดการเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ในอันที่จะให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตามต้องการ และเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ระบบการบริหารงานบุคคล

ระบบการบริหารงานบุคคล นับว่าเป็นระบบที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานขององค์กร เนื่องจากว่า ทรัพยากรมนุษย์ หรือคน ถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงระบบการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ระบบบริหารงานบุคคลที่สำคัญมี 2 ระบบคือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ซึ่งแต่ละระบบมีลักษณะสำคัญดังนี้ (สนอง เกรือมาก และวิสิฐ วงศ์จิตราทร. 2529 : 870-871)

2.1 ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบบริหารบุคคลที่ใช้มาตั้งแต่สมัยโบราณ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ โดยคำนึงถึงญาติพี่น้อง ความสนิทสนม หรือความคุ้นเคยกันมากกว่าความสามารถของบุคคล ระบบอุปถัมภ์จะมีอยู่ 3 ลักษณะคือ

2.1.1 ระบบสืบสายโลหิต คือถือว่าบิดาเป็นขุนนางตำแหน่งใด บุตรชายคนโตมักจะได้ตำแหน่งนั้น หรือเมื่อบิดาเป็นขุนนางแล้วก็สามารถนำลูกหลาน ญาติพี่น้องเข้ารับตำแหน่งได้

2.1.2 ระบบแลกเปลี่ยน คือการนำสิ่งแลกเปลี่ยนมาแลกกับตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งขุนนางเงินโบราณ

2.1.3 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นการแต่งตั้งผู้รับใช้ใกล้ชิดที่โปรดปรานให้ดำรงตำแหน่ง

2.2 ระบบคุณธรรม ในบางแห่งใช้คำว่า ระบบคุณวุฒิ ระบบความดี ระบบความรู้ ความสามารถ หรือระบบความดีความสามารถ ระบบคุณธรรมที่ใช้ในราชการมีหลักสำคัญ 4 ประการคือ

2.2.1 หลักความสามารถ หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นหลักในการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดตามหลักใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the Right Man on the Right Job หรือ Competent man for Competent job)

2.2.2 หลักความเสมอภาค หมายถึง การเปิดโอกาสเท่าเทียมกัน ในการสมัครเข้าทำงานสำหรับบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมือนกัน นอกจากนั้นยังรวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรด้วย คือ งานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work)

2.2.3 หลักความมั่นคง หมายถึง หลักประกันในการทำงานที่หน่วยงานให้ยึดถือเป็นอาชีพได้ มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกให้ออกจากงานโดยไม่มี ความผิดรวมทั้งให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างมั่นคงแก่ชีวิต

2.2.4 หลักความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการมุ่งให้ข้าราชการประจำปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระ ปราศจากอิทธิพลการเมืองใด ๆ เพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ตามนโยบายของรัฐบาลได้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

1. ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมาย หรือนิยามไว้ดังนี้ (William V. Holloway, 1951 : 101-103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักการที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่มีสมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน (Daniel Wit, 1958 : 14-21) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานส่วนท้องถิ่น โดยให้ออกาสประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน ดังนั้น การปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรที่มีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

(อุทัย หิรัญโต, 2519 : 2) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึงการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารส่วนท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีการเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลกลางจะควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความ

เหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

2. ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

2.1 มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลกลางน้อยมาก แม้แต่พนักงานส่วนท้องถิ่นย่อมอยู่ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับขององค์การบริหารงานของท้องถิ่นเอง รวมทั้งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์การปกครองท้องถิ่นด้วย

2.2 องค์การปกครองตนเองของท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล โดยเอกเทศ ตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน และมีคณะผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น

2.3 มีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษีและรายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดและการจัดทำงบประมาณของตนเอง

2.4 มีอำนาจอิสระ ในด้านการวางนโยบาย และมีการบริหารของตนเองโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากราชการหรือบริหารส่วนกลางก่อน ถ้าหากองค์การปกครองท้องถิ่นมีแต่เพียงอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาโดยไม่มีอำนาจ ในการปฏิบัติด้วยก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริงตามหลักการปกครองท้องถิ่น โดยการปกครองตนเอง ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นถึงแม้จะเน้นความเป็นอิสระในการบริหารและอำนาจการปกครองตนเอง แต่ก็มีได้หมายความว่าองค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอธิปไตยโดยสมบูรณ์ เพราะทำให้องค์การปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอธิปไตยโดยเต็มที่ที่จะกลายเป็นประเทศเอกราชไปรัฐบาล จึงกำหนดอำนาจหน้าที่ให้หรือถ้าจะกล่าวอีกนัยคือ องค์การปกครองท้องถิ่นจะมีความอิสระมากหรือน้อยแค่ไหนนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการของรัฐบาลกลางนั่นเอง ความสัมพันธ์ระหว่างปกครองท้องถิ่นกับรัฐบาล จึงอาจแยกกล่าวได้เป็น 3 ประการคือ

ประการที่ 1 การควบคุมด้วยการกำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่นโดยทางกฎหมาย และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนภายในขอบเขตเท่าที่กฎหมายมอบให้

ประการที่ 2 การช่วยเหลือเกื้อกูลในด้านรายได้ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการหารายได้ภายในท้องถิ่นเองมักจะไม่มีเพียงพอกับรายจ่าย รัฐบาลกลางจำเป็นต้องช่วยเหลืออุดหนุน เพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างความผาสุกให้กับประชาชนในท้องถิ่น

ประกาศที่ 3 แนะนำและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่น มีทรัพย์สินที่ถูกต้อง และเห็นคุณค่าของการปกครองตนเอง แนะนำแนวทางปฏิบัติที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นตลอดจนช่วยเหลือแนะนำทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วยความสัมพันธ์ระหว่างการปกครองท้องถิ่นกับรัฐบาลกลาง จึงมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและทรัพยากรของแต่ละท้องถิ่น ถ้าท้องถิ่นใดไม่สามารถเลี้ยงตัวเองได้รัฐบาลกลางก็จำเป็นต้องโอบอุ้ม และสอดคล้องดูแลมากกว่าท้องถิ่นที่เจริญแล้ว การกำหนดความอิสระ (Autonomy) ในการดำเนินงานก็เช่นกัน รัฐบาลพึงต้องพิจารณาด้วยความรอบคอบให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศอีกด้วย

3. วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

3.1 ช่วยแบ่งภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากงบประมาณจำกัดภารกิจที่ต้องให้บริการแก่ชุมชนต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นแล้วหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถหารายได้ มีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้

3.2 เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นที่ไม่เหมือนกัน การรอรับบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชากรในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3.3 เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดงบประมาณของรัฐบาล

3.4 เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

4. องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์เกี่ยวกับประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอิสระในการปกครองตนเอง และมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการ

ปกครองตนเอง และที่สำคัญคือประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง ระบบการปกครองท้องถิ่นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการคือ (อุทัย หิรัญโต. 2519 : 22)

4.1 สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีกฎหมายรองรับและหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายอื่น ๆ แสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

4.2 พื้นที่และระดับ (Area and Level) หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีพื้นที่และระดับที่ชัดเจน โดย ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ ความสำคัญในการปกครองของประชาชน และจำนวนรายได้

4.3 อำนาจอินทรีย์ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจอินทรีย์ที่ระบุไว้ในกฎหมาย และเป็นนโยบายของรัฐบาล

4.4 องค์การนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องเป็นนิติบุคคลโดยผลแห่งกฎหมาย และแยกจากรัฐบาลกลาง มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการออกกฎหมาย ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

4.5 การเลือกตั้ง หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องประกอบด้วย สมาชิก และคณะผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้าถึง และมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน

4.6 อิสระในการปกครองตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องสามารถใช้อิทธิพลของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

4.7 งบประมาณ หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้และใช้จ่ายด้วยตนเองภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย

4.8 การควบคุมดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐ และประชาชนโดยรวม

5. แนวทางการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

เมื่อรัฐบาลได้กระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นก็มีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น ทั้งนี้หลักการที่กำหนดว่าหน้าที่ใดควรให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการควรคำนึงถึงหลักการดังต่อไปนี้ (ประธาน คงฤทธิศึกษากร. 2548 : 35)

5.1 การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะในท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถดำเนินการตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังของตนได้

5.2 การพิจารณาถึงกำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เพราะกำลังคนและเครื่องมือเครื่องใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น

5.3 หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่นควรเป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง ลักษณะที่กำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นรับไปดำเนินการนั้นกระทำได้ใน 2 ลักษณะ คือ

5.3.1 บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น การบัญญัติหน้าที่ของเทศบาลในพระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดให้ทุกเทศบาลมีหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่บังคับให้กระทำ และหน้าที่ที่ให้เลือกกระทำได้

5.3.2 บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นการเฉพาะเจาะจง แต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่นในลักษณะนี้รัฐบาลจะตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นพร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบขึ้นมาพร้อม ๆ กันกับกฎหมายนั้น

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้น พอสรุปความหมาย และลักษณะองค์การปกครองท้องถิ่นได้ในสาระ ดังนี้ การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง สามารถกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยราชการส่วนกลางมีหน้าที่กำกับดูแลเท่าที่จำเป็นตามกรอบแห่งกฎหมาย

6. ลักษณะองค์การปกครองท้องถิ่นที่สำคัญประกอบด้วย

6.1 เป็นการปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็น กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล

6.2 หน่วยงานปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสมกล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีขอบเขตพอสมควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง

6.3 หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายของหน่วยการปกครองท้องถิ่นแบ่งออกได้ 2 ประเภท คือ

6.3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีสิทธิ์ที่จะตรากฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่น ๆ นั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

6.3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อการบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

6.4 มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหาร และปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น องค์กรปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ

6.5 ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่รู้ปัญหา และวิธีการแก้ปัญหาของท้องถิ่นตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการให้นิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะหลากหลาย ตามแนวคิดของนักวิชาการดังต่อไปนี้

Szilagyi (1984 : 540) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ กระบวนการของการกำหนด การวัด และการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

Beach (1981 : 290) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน ก็คือ การประเมินอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับบุคคล โดยพิจารณาถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่และศักยภาพที่จะพัฒนาบุคคลดังกล่าว

Bellocs (1981 : 370) ได้ให้คำจำกัดความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง “การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง”

อรุณ รักธรรม (2531 : 675) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการวัดผลงาน หรือตีค่าหรือประเมินงานของบุคคลเพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ของบุคคล

เสนาะ ดิยาวี (2516 : 177) กล่าวเสริมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือระบบที่จัด ขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง กล่าวง่าย ๆ คือ เป็นการหาประโยชน์หรือติราคาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยปกติผู้ที่ จะประเมินผลงาน คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคคลนั้น การประเมินผลงานอาจไม่กระทำ เป็นตัวเลขหรือจำนวนเงินและไม่จำเป็นต้องอาศัยเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

กัญญา สาทร (2517 : 17) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร เป็นการประเมินสมรรถภาพของบุคลากรไปในตัว การประเมินดังกล่าวเป็นหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคลากร ส่วนการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ระดับสูง

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2528 : 17) กล่าวถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า เป็นกระบวนการ ประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อ การปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก และ ประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มี เกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2533 : 6-9) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการ ปฏิบัติงานไว้ดังนี้ “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง การเทียบระหว่างผลงานระดับ บุคคลที่ปรากฏกับมาตรฐานที่วางไว้ในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ โดยอาศัยความยอมรับร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ปฏิบัติตามมาตรฐาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและ ตรวจสอบปริมาณงานและคุณภาพของบุคคลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้ง เพื่อประโยชน์ในการให้รางวัลหรือลงโทษ ตลอดจนในการพัฒนาบุคคลต่อไปในอนาคต

ส่วนประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีอยู่ หลากหลายประการซึ่งพอจะสรุปประเด็นหลัก 6 ประการดังต่อไปนี้

ประการที่หนึ่ง การประเมินผลการปฏิบัติงานย่อมมีประโยชน์โดยตรงต่อ การควบคุมและตรวจสอบระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับทั้งบริหารและระดับปฏิบัติ ให้คงไว้ในมาตรฐานที่พึงประสงค์

ประการที่สอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถช่วยให้องค์กร ได้ทราบถึง ความจำเป็นและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยอาจกระทำในลักษณะของการฝึกอบรม การจัด พี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษา เป็นต้น

ประการที่สาม การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาคอย สังเกตจดจำพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเอาใจใส่ยิ่งขึ้น โดยหวังว่าความเอาใจใส่ ดังกล่าวน่าจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประการที่สี่ การประเมินผลการปฏิบัติงานสามารถกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ ข่าวสารข้อมูลที่เป็นต่อการปรับปรุงตนเองและวิธีการทำงาน ให้มีคุณค่าต่อองค์กรยิ่งขึ้น

ประการที่ห้า การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะมีประโยชน์ต่อการพิจารณา แต่งตั้ง โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนบุคลากรให้ตรงตามความรู้ความสามารถ และทักษะ ตลอดจน อาศัยผลงานการปฏิบัติเป็นดัชนีสำคัญในการบ่งบอกถึงความถนัดของบุคคล

ประการที่หก การประเมินผลการปฏิบัติงานน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณา ความคิดความชอบ และรางวัลต่าง ๆ สำหรับบุคคลที่มีผลงานดีเด่น รวมทั้งพิจารณาแก้ไข ตกเตือน และลงโทษสำหรับบุคคลที่มีผลงานน้อย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1. ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มนัส สุวรรณ (2538 : 1- 6) ได้ให้ความหมายของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไว้ว่า “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” คือ การวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรคนใดคนหนึ่ง ในช่วงเวลา หนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้นในช่วงเวลานั้นกับ เกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละชิ้นงาน ทั้งนี้ผลของการปฏิบัติงานจะต้องถูก พิจารณาทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อดูว่าบุคลากรนั้นได้ปฏิบัติงานบรรลุตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้หรือไม่ โดยทั่วไปการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดเป็นค่าตัวเลขที่ ถูกต้องสมบูรณ์ได้ แต่นิยมกำหนดค่าการประเมินในระดับการจัดอันดับ (Ordinal Scale) เช่น ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง เป็นต้น

สรุป การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึงกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ในสายงานนั้น

2. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์โดยทั่วไปดังนี้

- 2.1 เพื่อทราบค่าของการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของบุคลากร
- 2.2 เพื่อทราบระดับศักยภาพในการทำงานของบุคลากร
- 2.3 เพื่อทราบจุดเด่น / จุดด้อยในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.4 เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้นที่มีความเจริญก้าวหน้า
- 2.5 เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร
- 2.6 เพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

3. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีหลากหลายวิธีการตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และวัตถุประสงค์ของแต่ละหน่วยงาน เกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เห็นว่ามีประโยชน์และนำไปใช้ได้ดีในแนวทางปฏิบัติมี 2 วิธี คือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม

3.1 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง การประเมินผลด้วยวิธีนี้ มุ่งเน้นไปที่การประเมินผลของงานที่ปฏิบัติไปแล้วตามระยะเวลาที่กำหนด โดยประเมินว่าผลของงานเป็นไปตามที่องค์กรวางวัตถุประสงค์ไว้หรือไม่ เป็นไปตามความต้องการขององค์กรหรือไม่ และเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชาหรือไม่ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทางตรง จำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างแน่ชัด เช่นผลงานนั้นดีเพียงใด (คุณภาพ) ผลงานสำเร็จลุล่วงภายในเวลาเท่าใด (ปริมาณ) จากนั้นนำผลงานที่ได้นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน แล้วตีค่าการประเมินให้มีความหมายทางสถิติ การตีค่าผลการปฏิบัติงานนิยมใช้มาตรฐานการกำหนดระดับการจัดอันดับ (Ordinal Scale) เช่น ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง

3.2 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม จะมุ่งเน้นการประเมินในลักษณะของการแสดงออก ที่เรียกว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบ

ในการปฏิบัติงาน มากกว่าเน้นในเรื่องการกำหนดค่าหรือดีความจากชิ้นงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอ้อม สามารถดำเนินการตามขั้นตอนคล้ายกับการประเมินผลทางตรง โดยกำหนดคุณลักษณะที่จะประเมินอย่างแน่นอน คุณลักษณะที่นิยมใช้มาก คือ

- 3.2.1 การวางแผนและการจัดระบบงาน
- 3.2.2 ความเป็นผู้นำ
- 3.2.3 การพัฒนาผู้บังคับบัญชา
- 3.2.4 ความรับผิดชอบ
- 3.2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3.2.6 ความอดุสาหะ
- 3.2.7 การรักษาวินัย
- 3.2.8 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
- 3.2.9 คุณลักษณะอื่น ๆ

จากการกำหนดค่าลักษณะการแสดงผลหรือองค์ประกอบดังกล่าวเป็น 3 ระดับ 5 ระดับ หรือ 7 ระดับ แล้วแต่ค่าของการประเมินด้วยวิธีการประเมินทางตรงคือ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง

4. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานใด ๆ ก็ตามผู้ปฏิบัติงานมักต้องการทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองว่าเป็นอย่างไร เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การวางวัตถุประสงค์ไว้ เป็นไปตามความต้องการขององค์การและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด นอกจากเป็นประโยชน์ทางตรงในการปฏิบัติงานแล้วยังเชื่อมโยงให้เกิดประโยชน์ทางอ้อม คือ สามารถพัฒนาปรับปรุงผลของการปฏิบัติงานที่ยังไม่ได้มาตรฐานให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์การกำหนด พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงบำเหน็จความดีความชอบที่พึงจะได้รับ

4.2 ประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บังคับบัญชาในการที่จะดำเนินการให้องค์การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาสามารถบริหารจัดการองค์การได้อย่างถูกต้องว่าควรปรับปรุงแก้ไข หรือควรส่งเสริมและพัฒนาอะไรและอย่างไร นอกเหนือจากการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้วการประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถช่วยให้ผู้บังคับบัญชา

สามารถตัดสินใจได้อย่างใดอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรแต่ละคน โดยปราศจากอคติและความเป็นอัตนัย ไม่ว่าจะเป็นพิจารณาความดีความชอบการลงโทษทางวินัย และการให้โอกาสในการปรับปรุงพัฒนางาน

4.3 ประโยชน์ต่อองค์กร จากผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ได้มาตรฐานสามารถได้พัฒนาและปรับปรุงตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มีมาตรฐานได้มีโอกาสก้าวหน้า ได้รับบำเหน็จความดีความชอบ และการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5. เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรส่วนใหญ่นิยมใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีดังนี้

5.1 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงานนี้ หมายถึงมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์กร ที่จะถูกประเมินโดยปกติ มาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องบ่งบอกว่าการปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จต้องมีมาตรฐานระดับใด โดยจะพิจารณาทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

5.2 แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบฟอร์มประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงานของแต่ละองค์กร ไม่จำเป็นต้องใช้แบบฟอร์มเดียวกัน แต่ละองค์กรสามารถสร้างแบบฟอร์มของตนเองขึ้นมาใช้เป็นของตนเอง โดยเฉพาะคุณลักษณะที่แสดงออกของมาตรฐานผลงาน และความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.3 ระเบียบปฏิบัติงานบุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่นำเอานโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยการนำเอาวัตถุประสงค์นโยบาย และวิธีการปฏิบัติงานขององค์กรมาประมวลเป็นวิธี เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

แรงจูงใจ ตามพจนานุกรมการจัดการ (Dictionary of Management) ของทอส และ คาร์โรลล์ (Tois and Carroll, 1982:387) หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือการกระทำที่บุคคลจะทำงาน ให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

DALE S. BEACH (1725) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การกระทำให้คนเต็มใจที่จะใช้พลังงานของเขาเพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (GOAL) หรือรางวัล (REWARD) ที่จะได้รับหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์

FRED LUTHANS (1995) ได้กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจากการที่ร่างกายและจิตใจ มีความต้องการเกิดขึ้นแล้วมีแรงผลักดัน ทำให้เกิดแรงจูงใจ แล้วทำให้เกิดการกระทำ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ ดังแสดงในภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ

1. ความต้องการ (NEEDS) คือ สิ่งที่เกิดขึ้นจากทางร่างกายและจิตใจ มีความต้องการขึ้นมา เช่น ความต้องการมีชีวิตรอด หรือบางครั้งคนเราไม่มีเพื่อน ก็พยายามหาเพื่อนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นต้น

2. แรงผลักดัน (DRIVES) คือ เมื่อร่างกายและจิตใจของคนเรารู้สึกว่ามีสิ่งใดสิ่งหนึ่งขาดหายไปพลังงานในตัวเราก็จะขับออกมาเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้น ๆ ได้ เช่น ความต้องการน้ำและอาหาร อากาที่เกิดขึ้นมีความรู้สึกหิว กระหาย นั่นคือแรงผลักดันรูปแบบหนึ่งที่ออกมาจากร่างกาย หรือเมื่อต้องการเพื่อน จะมีแรงผลักดันให้เข้าไปสู่การเป็นสมาชิกของสังคมนั้น เป็นต้น

3. สิ่งจูงใจ (INCENTIVES) คือ สิ่งที่จูงใจขั้นสุดท้ายในการจูงใจ เมื่อร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนองจากแรงผลักดันที่ได้กระทำไปนั้น ความต้องการและแรงผลักดันจะลดน้อยลง คนเราก็จะเข้าสู่สภาพปกติ เช่น ได้ดื่มน้ำ กินอาหาร และการได้มีเพื่อน ดังนั้น น้ำ อาหาร และเพื่อน ก็คือ สิ่งจูงใจ

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's Two-Factors Theory)

ขงยุทธ (2547 : 131-133) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ จะเป็นสิ่งจูงใจที่เหมือนผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง ซึ่ง

จะเป็น ตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่อสำเร็จ เกิดความรู้สึกรพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work It self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขึ้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร ย่อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ชัยญา ผลอนันต์ (2546 : 77-78) กล่าวว่าไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนตัว ที่เกี่ยวข้องกับงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพ เชื้อชาติ ปัญญา ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความสนใจในงาน และมุมมองต่อฝ่ายบริหาร

2. ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของเนื้อหา งานนั้นน่าสนใจหรือไม่ มีความท้าทายแปลกใหม่มากน้อยเพียงใด เปิดโอกาสในการศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาเล็กน้อยเพียงใด ฐานะทางวิชาชีพและขนาดขององค์กร ตลอดจนความยากง่ายของงานที่มีผลต่อการ

ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจของพนักงาน

3. ด้านการจัดการ คือความมั่นคงในงานเป็นอย่างไร ทำงานแล้วมีโอกาสก้าวหน้าหรือไม่ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการพอเพียงหรือไม่และยังอาจรวมถึงเพื่อนร่วมงานด้วย

สนใจ ลักษณะ (2544 : 10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์การ การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์การต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในภาพรวม ของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวการปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมในองค์การ การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพิชิตปัญหาอุปสรรค ในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

วรจิตร หนองแก (2540) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. ลักษณะเฉพาะบุคคล แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 ลักษณะเกี่ยวกับเพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 ลักษณะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด

1.3 ความชำนาญของบุคลากร

ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อมาจากการศึกษา อบรม และสั่งสมประสบการณ์

2. ระดับความพยายามในการทำงาน ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดัน อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะคนที่มีความตั้งใจสูงในการทำงานจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิกรมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

นอกจากปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านบุคคลแล้ว การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการ จัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รูปแบบการจูงใจ มี 3 รูปแบบ (สมใจ ลักษณะ. 2544 : 73-76) คือ

1. การจูงใจด้วยรางวัลค่าตอบแทน

1.1 รางวัลค่าตอบแทนในรูปของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

1.2 รางวัลค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น การให้โอกาสได้ไปศึกษา อบรม สัมมนาให้ได้รับผิชอบ โครงการที่มีเกียรติ และได้สร้างผลงาน

ลักษณะของการให้รางวัลตอบแทน ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานของบุคคลแต่ละคน ที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกัน รางวัลที่จัดให้นอกจากตรงความต้องการแล้ว ควรเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการให้รางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และความยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงาน

หลักที่สำคัญของการจูงใจด้วยงาน คือ ใช้ลักษณะและเงื่อนไขวิธีการทำงาน จูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ พอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน วิธีการจูงใจด้วยงาน ควรประยุกต์การจูงใจโดยเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนรับผิดชอบจะช่วยจูงใจให้เกิดการอุทิศตน ตั้งใจทำงานให้ประสพผลดียิ่งขึ้น แนวปฏิบัติที่พบว่าได้ผลดีในการจูงใจด้วยงาน คือ

2.1 การหมุนเวียนงาน คือ การให้พ้นสภาพความจำเจ และจะเกิดความรู้สึกดีหรือรื่นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหาของงาน คือ มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้น เพื่อแสดงความไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขา ซึ่งจะช่วยสร้างความท้าทาย เช่นการให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้า

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การ

การจัดวัฒนธรรมองค์การให้จูงใจบุคคล ให้มีความรักในองค์การ บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รูปแบบการจัดการในองค์การ ใช้วิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายในอนาคต ความเจริญก้าวหน้าขององค์การ เป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วม คือ การให้ความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ ใช้การตัดสินใจจากระดับล่าง โดยให้ความไว้วางใจและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบน โน่น โยบาย ทิศทาง แนวการดำเนินการที่พวกเขาต้องการ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน ติดตามประเมินผลงาน และภูมิใจในความสำเร็จของแผนงาน

3.3 ให้ความสำคัญต่อความต้องการของบุคคล และสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการด้วยการจ้างงานตลอดชีวิต และให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลตามเป้าหมาย และให้ทุกคนมีโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการดำเนินงานด้วยตนเอง ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมขณะทำงาน จัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อร่วมกันภูมิใจเมื่อผลงานประสบความสำเร็จและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขส่วนที่ยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม

นครพนมเป็นจังหวัดชายแดนตั้งเลียบชายฝั่งขวาของแม่น้ำโขง ตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วนของสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เป็นที่ประดิษฐานพระธาตุพนม อันศักดิ์สิทธิ์และเก่าแก่ เป็นพระธาตุที่ประดิษฐานพระอุรังคธาตุ (กระดูกหน้าอก) ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า (สมณโคตม) นับเป็นพระธาตุคู่เมืองนครพนมและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของชาวไทยและชาวลาวทั้งสองฝั่งแม่น้ำโขง พระธาตุพนมประดิษฐานอยู่ที่อำเภอชาติพนม อยู่ห่างจากตัวเมืองนครพนม 52 กิโลเมตร จังหวัดนครพนมมีพื้นที่ประมาณ 5,512.668

ตารางกิโลเมตร ระยะทางห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 740 กิโลเมตร

นครพนมเป็นจังหวัดที่มีบันทึกทางประวัติศาสตร์มาแต่โบราณกาล ในฐานะเมืองเก่าเคียงคู่อยู่กับอาณาจักรศรีโคตรบูรณ ซึ่งแต่แรกเริ่มเดิมทีนั้น มีพื้นที่อยู่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำโขง และต่อมาก็ได้ย้ายมาอยู่ฝั่งขวาสลับกันหลายครั้ง ตำนานแห่งประวัติศาสตร์ได้จารึกไว้ว่า เมื่อพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชตีเมืองเวียงจันทน์ได้ ชื่อของดินแดนนี้ได้ถูกเปลี่ยนเป็น "มรุกขนคร" และต่อมาได้โปรดเกล้าฯ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น "นครพนม" เพื่อความเหมาะสมตามสภาพพื้นที่ด้วย เป็นเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับทิวเขามากมาย ด้วยความเป็นอาณาจักรที่เคยเจริญรุ่งเรืองมาก่อน ประกอบกับแม่น้ำโขงเป็นแหล่งวัฒนธรรมของมนุษยชาติจากหลายชนเผ่า ดังนั้น นครพนมจึงมีโบราณสถาน และมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ สำนักงานสถิติจังหวัดนครพนม (2557)

จังหวัดนครพนมมีอาณาเขตทางด้าน ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย ทิศตะวันออก ติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงไหลกั้นพรมแดน ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอดงหลวงและอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีจำนวน 12 แห่ง ดังนี้ สำนักงานสถิติจังหวัดนครพนม (2557)

1. องค์การบริหารส่วนตำบล โพนแพง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 21 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 18 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน พนักงานจ้าง จำนวน 24 คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลคอนนางหงส์ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 17 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 25 คน

4. องค์การบริหารส่วนตำบลแสนพัน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 15 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 15 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดฉิม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 16 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 22 คน
 6. องค์การบริหารส่วนตำบลพระกลางทุ่ง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 21 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน พนักงานจ้าง จำนวน 14 คน
 7. องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม้า ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 16 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 9 คน
 8. เทศบาลตำบลธาตุนม ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 40 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน พนักงานจ้าง จำนวน 62 คน
 9. เทศบาลตำบลนาหนาด ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 14คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 15 คน
 10. เทศบาลตำบลฝั่งแดง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 13 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้าง จำนวน 17 คน
 11. เทศบาลตำบลน้ำคำ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 29 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 41 คน
 12. เทศบาลตำบลธาตุนมใต้ ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสภา และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลคือพนักงานส่วนตำบล จำนวน 25 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน - คน พนักงานจ้าง จำนวน 30 คน
- สรุป จะเห็นได้ว่าลักษณะการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายกัน ด้วยเหตุเพราะว่าการจัดโครงสร้างทางการบริหารจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของกระทรวงมหาดไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหาดพยอม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกัน คล้ายคลึงกัน ที่สามารถเทียบเคียงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีผู้จัดทำไว้ดังนี้

พจนนา สุจันทร์ (2538) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกรมการหมู่บ้าน ฝ่ายกิจการสตรี ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกรมการหมู่บ้านฝ่ายกิจการสตรี มี 4 ปัจจัย คือ รายได้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ การได้รับการฝึกอบรม และการได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานร้อยละ 49.5 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 25.2 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือสถานภาพการสมรส ระดับตำแหน่ง รายได้ และความพอใจในการทำงาน

พรสวรรค์ ชุมพลกุล (2543) ศึกษาวิจัยเรื่อง สิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาราวินทาลัย โดยวัดระดับสิ่งจูงใจในการทำงานของครู ได้แก่ สวัสดิการในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจด้านสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประวิทย์ ทิมครองธรรม (2545) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต โรงงานผลิตชิ้นส่วนประกอบรถยนต์ในเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 405 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย โอกาสในความเจริญก้าวหน้า การมีส่วนร่วม

ในงาน การมีอำนาจหน้าที่ การยกย่องและการยอมรับนับถือ และปัจจัยแรงจูงใจภายนอกด้าน การเลื่อนตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน เทคโนโลยีที่ทันสมัย การพัฒนาฝึกอบรม นโยบายและการบริหาร เป็นด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจ และพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านผลสำเร็จใจ การปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในงาน ลักษณะของงานที่ทำท่าย และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นด้านที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.5$) ยกเว้นปัจจัยแรงจูงใจภายใน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า การยกย่องและการยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และปัจจัยแรงจูงใจภายนอก ด้านนโยบายและการบริหาร การเลื่อนตำแหน่งงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มค่าตอบแทน การพัฒนาฝึกอบรม เป็นด้านที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุริพร สงหมื่น ไวย (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไป นำเสนอข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาเพศ ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย มีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 64 อายุส่วนใหญ่ กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 41-60 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 รายได้ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.5 ระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระดับตำแหน่งระดับ 5 จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-14 ปี มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39

ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านตามลำดับ

1. ปัจจัยด้านวินัยและการรักษาวินัย
2. ปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่ง
3. ปัจจัยด้านการบรรจุและการแต่งตั้ง
4. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
5. ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

การทดสอบสมมติฐาน เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ โดยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 430 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำ ท้าย ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และระดับปานกลางจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านการยกย่อง และการยอมรับนับถือ และด้านการมีอำนาจหน้าที่ ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการพัฒนาฝึกอบรม ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มันทนา วุ่นหนู (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยด้านต่างๆ ในภาพรวม พบว่า ไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด นำปัจจัยทั้ง 4 ด้าน มาปรับปรุงพัฒนาเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิเชียร ใจดี (2551) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปี สมรสแล้ว มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง/ชั้นยศ ตั้งแต่ สิบตรี-จ่าสิบเอก (พิเศษ) มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่

มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและผู้บังคับบัญชา ด้านระบบงานและสภาพแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้และการฝึกอบรม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านงบประมาณ และด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (2) บุคลากรที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรับเงินเดือนแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 และปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (3) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกด้าน บริหารงานด้วยความยุติธรรม เสมอภาพ การมีส่วนร่วม มีการหมุนเวียนบุคลากรให้ปฏิบัติงานทดแทนกัน ควรเพิ่มรายได้แก่ กลุ่มผู้มีรายได้น้อย จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีพ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ ความชำนาญ มีการศึกษาดูงานเพื่อเสริมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ควรจะมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ประหยัด คุ่มค่า และทันเวลา

สุดารัตน์ กิมศิริ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานทั้ง 8 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความร่วมมือและความสามัคคี ปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน ปัจจัยการปฏิบัติตน ปัจจัยการบริหารและนโยบายขององค์กร ปัจจัยความรับผิดชอบ ปัจจัยความก้าวหน้า ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยสวัสดิการและความมั่นคง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน การบริหารและนโยบายขององค์กร ความก้าวหน้าสวัสดิการและความมั่นคง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ปัจจัย คือ ความร่วมมือและความสามัคคี การปฏิบัติตน ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุดคือ ความรับผิดชอบ โดยปัจจัยความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ

ปัจจัยความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิ์ ถับไพรี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ ในเขตท่าเรือรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน การวางแผนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มี ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยแรงจูงใจภายในและภายนอกส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลางปัญหาและอุปสรรค มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน เครื่องจักรกลที่ใช้ปฏิบัติงานชำรุด การจัดสรรสวัสดิการที่ไม่ทั่วถึง ขาดความก้าวหน้าในสายงาน การมอบหมายงานที่ไม่เหมาะสม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดกรอบบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเสนอให้กรมทางหลวงชนบทจัดหาเครื่องจักรกลให้เพียงพอต่อความต้องการ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน จัดให้มีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร ส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงาน

อภิสิทธิ์ บุญเกิด (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 84.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 32.5 ส่วนใหญ่การศึกษาจบระดับประถมศึกษา ร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่มีรายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 10,000

บาท ร้อยละ 52 มีการประกอบอาชีพรับจ้าง มากที่สุด ร้อยละ 36 ส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ระหว่าง 1 - 3 ปี ร้อยละ 42.5 และวิธีการคัดเลือกเข้ามาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ส่วนใหญ่โดยวิธีเสนอตนเอง มากที่สุดร้อยละ 80.5 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการป้องกันโรค อยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการรักษาโรค อยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการฟื้นฟู อยู่ในเกณฑ์มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง ด้านการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีผลต่อการปฏิบัติงานของ อสม. อยู่ในระดับปานกลาง

ปัทมาภรณ์ ชุมเพชร (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) เมื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ด้านความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

สุกัญญา ปรีเปรม (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และมีปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 3 ด้าน และที่อยู่ในระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน 3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก มีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณิ ธรรม์นิกร (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นของเกี่ยวกับปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุชิต ขลุ่ยนาค (2554) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ ตามลำดับ และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรอิสระในแต่ละด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พื้นฐานส่วนบุคคลในการทำงาน การบังคับบัญชา ผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับความแรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีสองปัจจัยของ Ferderrick Herzberg (1968 : 72 - 74) และผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำมาเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 2



แนภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้เสนอตามขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ไว้ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
df	แทน	ชั้นของความเสรี (Degree of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation)
X	แทน	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
X ₁	แทน	ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน
X ₂	แทน	ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ
X ₃	แทน	ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน
X ₄	แทน	ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน
X ₅	แทน	ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
X ₆	แทน	ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร
X ₇	แทน	ปัจจัยด้านการนิเทศงาน

X_8	แทน	ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน
X_9	แทน	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
X_{10}	แทน	ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน
Y	แทน	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานแบบซี
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
SE.b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
SE.est	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานแบบซี
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ค่าสถิติของข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนมจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของพนักงาน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำเสนอในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	134	57.76
2. หญิง	98	42.24
รวม	232	100.00
อายุ		
1. ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี	67	28.88
2. 26 - 40 ปี	76	32.76
3. 41 - 60 ปี	89	38.36
รวม	232	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
1. ประถมศึกษา	31	13.36
2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า	59	25.44
3. ปริญญาตรี	99	42.67

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. สูงกว่าปริญญาตรี	43	18.53
รวม	232	100.00
ประเภทของพนักงาน		
1. พนักงานส่วนตำบล	108	46.55
2. ลูกจ้างประจำ	29	12.50
3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	42	18.10
4. พนักงานจ้างทั่วไป	53	22.85
รวม	232	100.00
ระดับตำแหน่ง		
1. ต่ำกว่าระดับ 4	88	37.93
2. ระดับ 4	65	28.02
3. ระดับ 5	52	22.41
4. ระดับ 6	27	11.64
รวม	232	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1. ต่ำกว่า 3 ปี	46	19.83
2. ระยะเวลา 3 - 6 ปี	75	32.33
3. ระยะเวลา 7 - 10 ปี	62	26.72
4. ระยะเวลา 11 - 14 ปี	28	12.07
5. ระยะเวลา 14 ปีขึ้นไป	21	9.05
รวม	232	100.00

จากตารางที่ 3 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดนครพนม ที่ตอบแบบสอบถามและแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 57.76 และเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.24

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.88 อายุระหว่าง 26 - 40 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.76 และอายุ 41 - 60 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 38.36

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ประถมศึกษาจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.36 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น/ตอน ปลาย/เทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.44 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.53

เมื่อพิจารณาตามประเภทของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.55 ลูกจ้างประจำ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.85

เมื่อพิจารณาตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่าระดับ 4 จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 ระดับ 4 จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.02 ระดับ 5 จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 และระดับ 6 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.64

เมื่อพิจารณาตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการ ปฏิบัติงานต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.83 ระยะเวลา 3 - 6 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.33 ระยะเวลา 7 - 10 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.72 ระยะเวลา 11 - 14 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.07 และระยะเวลา 14 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.05

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4 –

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล
ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัย		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.38	0.39	มากที่สุด
2. การยอมรับนับถือ	4.37	0.41	มากที่สุด
3. อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน	4.44	0.41	มากที่สุด
4. การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	4.45	0.40	มากที่สุด
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.31	0.40	มากที่สุด
6. นโยบายในการบริหาร	4.26	0.39	มากที่สุด
7. การนิเทศงาน	4.28	0.41	มากที่สุด
8. ภาวะการทำงาน	4.22	0.37	มากที่สุด
9. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.38	มากที่สุด
10. ความมั่นคงในการทำงาน	4.27	0.42	มากที่สุด
รวม	4.33	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ($\bar{X} = 4.45$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ภาวะการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความสำเร็จ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง	4.46	0.50	มากที่สุด
2.	สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	4.30	0.46	มากที่สุด
3.	สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานของตนเองได้	4.51	0.50	มากที่สุด
4.	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ	4.43	0.49	มากที่สุด
5.	มีความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ	4.38	0.48	มากที่สุด
6.	มีความทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.27	0.44	มากที่สุด
รวม		4.38	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานของตนเองได้ ($\bar{X} = 4.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.28$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการยอมรับนับถือของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การยอมรับนับถือ	ระดับการยอมรับนับถือ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.44	0.50	มากที่สุด
2.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.32	0.47	มากที่สุด
3.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.35	0.48	มากที่สุด
รวม		4.37	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า การยอมรับนับถือ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.44$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.32$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับอำนาจในหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน	ระดับอำนาจ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด	4.49	0.50	มากที่สุด
2.	ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ	4.40	0.49	มากที่สุด
3.	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่	4.42	0.49	มากที่สุด
รวม		4.44	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า อำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน	ระดับการมีส่วนร่วม		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	เป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน	4.50	0.52	มากที่สุด
2.	มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม	4.53	0.51	มากที่สุด
3.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ	4.33	0.49	มากที่สุด
รวม		4.45	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่มีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ($\bar{X} = 4.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ระดับความก้าวหน้า		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.43	0.52	มากที่สุด
2.	งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.33	0.50	มากที่สุด
3.	มีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ไปได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	4.40	0.52	มากที่สุด
4.	งานที่ปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน	4.25	0.46	มากที่สุด
5.	มีความพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามกรอบที่กำหนดไว้	4.27	0.46	มากที่สุด
6.	ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	4.25	0.45	มากที่สุด
7.	หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.46	0.52	มากที่สุด
8.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.27	0.46	มากที่สุด
9.	หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	4.22	0.45	มากที่สุด
รวม		4.31	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.46$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับนโยบายในการบริหาร ของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น
รายชื่อ

ข้อที่	นโยบายในการบริหาร	ระดับนโยบาย		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบายสอดคล้องกับความต้องการและ เป้าหมายของผู้บริหารระดับสูง	4.30	0.53	มากที่สุด
2.	ในหน่วยงานมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ ชัดเจน ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ อย่างเป็นระบบ	4.34	0.54	มากที่สุด
3.	กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานทำให้ต้อง ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	4.25	0.51	มากที่สุด
4.	หน่วยงานให้การสนับสนุนและส่งเสริม บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมี ประสิทธิภาพ	4.22	0.49	มากที่สุด
5.	มีความพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน	4.17	0.46	มาก
รวม		4.26	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า นโยบายในการบริหาร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ หน่วยงานมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน
ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีความพึงพอใจกับการมีแบบ
แผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับการทำงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการนิเทศงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	การนิเทศงาน	ระดับการนิเทศงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ในหน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	4.30	0.53	มากที่สุด
2.	ในหน่วยงานมีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม	4.34	0.54	มากที่สุด
3.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน ได้ตรงความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน	4.25	0.51	มากที่สุด
4.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสนใจรับฟังและพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหา	4.22	0.49	มากที่สุด
รวม		4.28	0.41	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า การนิเทศ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม บัณฑิตด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม ($\bar{X} = 4.34$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสนใจรับฟังและพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะการทำงาน	ระดับภาวะการทำงาน		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	งานที่บุคลากรทำมีความตรงกับความรู้อ ความสามารถ	4.36	0.55	มากที่สุด
2.	งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้ ชัดเจน	4.22	0.49	มากที่สุด
3.	มีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	4.17	0.46	มาก
4.	มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดย ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จน บรรลุผลสำเร็จ	4.14	0.43	มาก
รวม		4.22	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า ภาวะการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่บุคลากรทำมีความตรงกับความรู้อความสามารถ ($\bar{X} = 4.36$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีโอกาสร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม
จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ระดับความสัมพันธ์		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.40	0.56	มากที่สุด
2.	ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ	4.30	0.53	มากที่สุด
3.	บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติ ซึ่งกันและกัน	4.34	0.54	มากที่สุด
4.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ ก้าวล่วงงานในหน้าที่	4.25	0.51	มากที่สุด
5.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมักจะเข้าไปร่วมช่วย แก้ไขปัญหา	4.22	0.49	มากที่สุด
6.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.17	0.46	มาก
7.	สามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้	4.36	0.55	มากที่สุด
รวม		4.29	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากที่สุด
6 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความ
ร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.40$) และข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำ เมื่อมีปัญหาในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.17$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น
รายชื่อ

ข้อที่	ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความมั่นคง		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	มีความภูมิใจและผู้พันต่อองค์กร	4.34	0.54	มากที่สุด
2.	มีหลักประกันของความมั่นคงในการ ทำงานถึงวัยเกษียณ	4.22	0.51	มากที่สุด
3.	ตำแหน่งหน้าที่ มีความมั่นคง	4.25	0.49	มากที่สุด
รวม		4.27	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า ความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความภูมิใจและผู้
พันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.30$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีหลักประกันของความมั่นคงในการ
ทำงานถึงวัยเกษียณ ($\bar{X} = 4.22$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้
นำเสนอทั้งโดยรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 15 – 19

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับประสิทธิภาพ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านปริมาณงาน	4.46	0.37	มากที่สุด
2. ด้านคุณภาพของงาน	4.35	0.34	มากที่สุด
3. ด้านความทันเวลา	4.40	0.39	มากที่สุด
4. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.38	0.38	มากที่สุด
รวม	4.40	0.33	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.40$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.46$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.35$)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณ
งานจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านปริมาณงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่	4.55	0.50	มากที่สุด
2.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงตามแผนงาน ที่กำหนด	4.37	0.48	มากที่สุด
3.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติ ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด	4.53	0.50	มากที่สุด
4.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ	4.48	0.50	มากที่สุด
5.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่กำหนด	4.40	0.49	มากที่สุด
รวม		4.46	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = 4.55$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงตามแผนงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อที่	ด้านคุณภาพของงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี ถูกต้อง	4.37	0.48	มากที่สุด
2.	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์	4.49	0.50	มากที่สุด
3.	ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพดีใช้งบประมาณคุ้มค่า	4.40	0.49	มากที่สุด
4.	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ	4.23	0.42	มากที่สุด
5.	ผลงานและการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้	4.26	0.44	มากที่สุด
รวม		4.35	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.49$)

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ ($\bar{X} = 4.23$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความทันเวลา จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านความทันเวลา	ระดับประสิทธิภาพ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา	4.49	0.50	มากที่สุด
2.	การปฏิบัติงานมีการเข้าชั้น ล้ำสมัย และสิ้นเปลืองเวลา	4.40	0.56	มากที่สุด
3.	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.30	0.53	มากที่สุด
4.	ระบบงานมีความยุ่งยากและควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา	4.40	0.49	มากที่สุด
5.	การปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความล่าช้า และบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย	4.42	0.49	มากที่สุด
รวม		4.40	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความทันเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา ($\bar{X} = 4.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ ($\bar{X} = 4.30$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ด้านผลสัมฤทธิ์
ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อที่	ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	ระดับประสิทธิภาพ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.	ด้านปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย	4.47	0.52	มากที่สุด
2.	ความทันเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้	4.34	0.54	มากที่สุด
3.	ผลสัมฤทธิ์ของงานเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน	4.25	0.51	มากที่สุด
4.	การประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร	4.51	0.51	มากที่สุด
5.	คุณภาพของงาน จากความถูกต้องครบถ้วนของงาน	4.32	0.49	มากที่สุด
รวม		4.38	0.38	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ($\bar{X} = 4.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน ($\bar{X} = 4.25$)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัย จำนวน 10 ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม แล้วนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ตามลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้ามาสมการ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

เพื่ออธิบายถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และสร้างสมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จากตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 20-21

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (Y) ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ต่างๆ กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม (X) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นตัวกำหนด

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรอิสระ (X)	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม (Y)	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน X_1	.920**	0.00
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2	.488**	0.00
ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน X_3	.852**	0.00
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน X_4	.711**	0.00
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ X_5	.284**	0.00
ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร X_6	.814**	0.00
ปัจจัยด้านการนิเทศงาน X_7	.834**	0.00
ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน X_8	.712**	0.00
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน X_9	.876**	0.00
ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X_{10}	.799**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า จำนวนตัวแปรอิสระทั้งหมด 10 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ทั้ง 10 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรทุกตัวมีคุณภาพที่จะนำเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วย Multiple Regression Analysis

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาเลือกวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 21 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	R	R ²	b	SE.b	β	t	Sig.
ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน X ₁	.920	.846	.396	.036	.475	10.927**	.00
ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน X ₃	.962	.925	.284	.019	.352	14.684**	.00
ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน X ₄	.968	.936	.109	.017	.133	6.343**	.00
ปัจจัยด้านการนิเทศงาน X ₇	.971	.942	.164	.029	.202	5.674**	.00
ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน X ₈	.972	.945	-.089	.026	-.100	-3.462**	.00
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X ₂	.973	.946	.029	.014	.036	2.990**	.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

a = 0.466 , SE.est = 0.07770

จากตารางที่ 21 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน X₁ ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน X₃ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน X₄ ปัจจัยด้านการนิเทศงาน X₇ ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน X₈ ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X₂ ได้ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม มีความคลาดเคลื่อนใน

การพยากรณ์ (SE.est) เท่ากับ 0.07770 โดยตัวแปรสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 94.60 และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.466 + .396X_1 + .284X_3 + .109X_4 + .164X_7 - .089X_8 + .029X_2$$

เมื่อ

Y' = คะแนนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

X_1 = ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_3 = ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน

X_4 = ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

X_7 = ปัจจัยด้านการนิเทศงาน

X_8 = ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน

X_2 = ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = .475X_1 + .352X_3 + .133X_4 + .202X_7 - .100X_8 + .036X_2$$

เมื่อ Z' = คะแนนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ได้จาก

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานแบบซี้

X_1 = ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

X_3 = ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน

X_4 = ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน

X_7 = ปัจจัยด้านการนิเทศงาน

X_8 = ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน

X_2 = ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอราษฏร์พนม จังหวัดนครพนม ได้แก่ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง
หน้าที่ ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
และปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จากแบบสอบถามส่วนที่เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และผลการศึกษาดังตารางที่ 22 ดังนี้

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ด้าน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความถี่
1.	ด้านปริมาณงาน	
	1.1 กำหนดงานและเป้าหมายหรือความสำเร็จ ที่องค์กรคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลสำเร็จของงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	140
	1.2 กำหนดผลงานพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำให้สำเร็จในรอบปีงบประมาณ	153
	1.3 จัดทำขอบข่าย ภาระงาน และมีคำสั่งมอบหมายงานอย่างชัดเจน	102
	1.4 กำหนดแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลที่ยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแผนงานขององค์กรได้เมื่อจำเป็น โดยผู้บังคับบัญชาสามารถนำแผนปฏิบัติราชการรายบุคคลนี้มาใช้อ้างอิงประกอบการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ ได้	118
2.	ด้านคุณภาพของงาน	
	2.1 กำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้ มีความเที่ยงธรรม และสามารถปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้จริง	164
	2.2 จัดทำแผนการใช้ทรัพยากร และมีระบบการควบคุมการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน สามารถตรวจสอบการใช้วัสดุสำนักงานภายในสำนักงาน	176

ด้าน	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	ความถี่
	2.3 ปลุกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสำนักงานให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	143
3.	ด้านความทันเวลา 3.1 ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะร่วมกันกำหนดขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กรว่าจะต้องทำอะไรให้สำเร็จในเวลาใด และผลงานที่คาดหวังควรมีคุณภาพอย่างไร	191
	3.2 ประเมินความสำเร็จของงานของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนตามระยะเวลาว่าผลงานในช่วงนั้นๆ สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้	175
	3.3 หากพบปัญหาอุปสรรคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาอาจให้คำแนะนำหรือแก้ปัญหาได้อย่างทันท่วงที เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานผลิตผลงานได้ตามที่กำหนด	113
4.	ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน	
	4.1 มีการวางแผน โดยมุ่งเน้นการเทียบเคียงจากแผนปฏิบัติการประจำปีที่ผ่านมา	124
	4.2 เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้แต่ทันตามเกณฑ์มาตรฐานที่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ร่วมกันกำหนดไว้ตั้งแต่เริ่มวงรอบการประเมิน	175
	4.3 จัดทำแผนการปฏิบัติงานรายบุคคลที่ผู้บังคับบัญชาสามารถนำมาประกอบในการติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ได้	185



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

- กิติพงษ์ ศิริพร. (2551). **ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่)**. วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกียรติสุดา ศรีสุข. (2549). **ระเบียบวิธีวิจัย**. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ครองช่าง.
- ชาลินณี จันทร์แสงศรี. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ห้องถิ่นอำเภอลำพูน, สำนักงาน. (2557). **แบบสำรวจอัตราค่าจ้างพนักงานข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง**. นครพนม : สำนักงานท้องถิ่นอำเภอลำพูน.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ และคณะ. (2546). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 พร้อมคำอธิบายรายมาตรา และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท พี.เอ.ดี.พี. จำกัด.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). **การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อิน โนกราฟฟิกส์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2508). **การใช้ระบบคณะกรรมการในการบริหาร**. วารสารรัฐศาสตร์.
- ประวิทย์ ทิมครองธรรม. (2545). **ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานประกอบชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมตะวันออก**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- ประสิทธิ์ ลับไพบรี. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญในทำเนียบรัฐบาล**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ปัทมาภรณ์ ชุมพีษฐ์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท** กรุงเทพมหานคร
ประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2553). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสน
 ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พจนาน สุจ่านง. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณี**
กรรมการหมู่บ้าน กิจการสตรีในอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรสวรรค์ ชุมพลกุล. (2543). **สิ่งจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนดาราวิทยาลัย.**
 การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545. (2545, 2 ตุลาคม),
 ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 119 (ตอนที่ 99 ก), หน้า 1 - 13.
- กัญญา สาธร. (2517). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- _____. (2523). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มันทนา วุ่นหนู. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน**
เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มนัส สุวรรณ. (2538). **ยุทธศาสตร์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เรื่องการติดตามและ**
ประเมินผลการปฏิบัติงาน. เชียงใหม่: สมาคมข้าราชการพลเรือนแห่งประเทศไทย
 ร่วมกับคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เมธี ปิลาธนนานนท์. (2529). **การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม.** พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี :
 สำนักพิมพ์ปัญญาทัศน์.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.** มหาสารคาม : ฝ่ายผลิตเอกสาร
 และตำรา สำนักวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 มหาสารคาม.
- ลิขิต ชีรวะกิน. (2533). **การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท.** กรุงเทพฯ :
 คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, สำนักงาน. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550**. กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- วรจิตร หนองแก. (2552). [ออนไลน์]. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 สิงหาคม 2552. จาก <http://www.tiac.or.thmain.htm>.
- วิเชียร ใจดี. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจังหวัดทหารบกสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภชัย วิมานไพจิตร. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏมหาสารคาม.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ ปริญญาพัฒนศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สติติจังหวัดนครพนม, สำนักงาน. (2554). [ออนไลน์]. **ประวัติจังหวัดนครพนม**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 กันยายน 2554. จาก <http://www.nakhonphranom.go.th>.
- สนอง เกรือมาก และวิรุ วงศ์จิตราท. (2529). **คู่มือสอบและปฏิบัติการของผู้บริหารการศึกษา**. นครสวรรค์ : โรงพิมพ์วิสุทท์การพิมพ์.
- _____. (2539). **คู่มือปฏิบัติการในโรงเรียน**. นครสวรรค์ : เรียนดี.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. (2551). **กฎหมายระเบียบและข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- ศุภัญญา บริเปรม. (2544). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- สุคนธ์รัตน์ เกตุสุวรรณ. (2550). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุดคารัตน์ กิมศิริ. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สุริพร สงหมั่น ไวย. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). **หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวี. (2516). **การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :** มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุชิต ขลุ่ยนาค. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง. วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- อภิสิทธิ์ บุญเกิด. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข มูลฐานประจำหมู่บ้านในตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรุณ รักธรรม. (2531). **การบริหารงานในระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ :** คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทัย หิรัญโต. (2531). **หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :** โอเดียนสโตร์.
- _____. (2519). **การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ :** โอเดียนสโตร์.
- อัญชุลี จำนวนผล. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. งานนิพนธ์** การจัดการมหาบัณฑิตชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Beach, Dale S. (1965). **Personnel : The Management of Pelpel to Work.** New York : Memillan.
- _____. (1981). **Personnel : The Management of Pelpel at Work.** New York : Memillan.
- Bellows, R.M. (1981). **Case Problem in Personnal Management.** Dubugue, Iown : Brown

- Dales s. Beach. (1965). **Personnel Management And People At Work**. New York : The Mcmilian.
- Flippo, Edwin B. (1984). **Personnel Management**. 6th ed. New York : McGraw – Hall.
- Fred Luthans. (1995). **Organizational Behavior** Seventh Editon. Singapore. Mcgra W – Hill Book Co.
- Herzberg, F. (1968). **Work and Nature of man**. New York: World Publishing CO.
- Szilagy, Jr., A.D. S. (1984). **Management and Performance**. Dallas, Texas ; Scott, Foresman and Co.
- Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). **Management**. New York: John Wiley and Sons.
- William, Holloway V. (1951). **State and Local Government in The Unstated**. New York : McGraw Hill.
- Wit, Daniel. (1967). **A Comparative Survey of Local Government and Administration**. Bangkok : Institute of Public Administration Thammasat University.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. Third edition. New York : Harper and Row Publication.



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้เป็นความคิดเห็นส่วนบุคคล ผู้ศึกษาถือเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กรหรือบุคคล
 3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
 - ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน
 5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะเป็นข้อเสนอประกอบการพิจารณาวางแผนและปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวปริศนา พิมพา

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงมาก

1. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ 1) ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 25 ปี 2) 26 - 40 ปี
 3) 41 - 60 ปี 4) 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

1) ประถมศึกษา 2) มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย/เทียบเท่า
 3) ปริญญาตรี 4) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทของพนักงาน

1) พนักงานส่วนตำบล 2) ลูกจ้างประจำ
 3) พนักงานจ้างตามภารกิจ 4) พนักงานจ้างทั่วไป

5. ระดับตำแหน่ง

1) ต่ำกว่าระดับ 4 2) ระดับ 4
 3) ระดับ 5 4) ระดับ 6

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

1) ต่ำกว่า 3 ปี 2) ระยะเวลา 3 - 6 ปี
 3) ระยะเวลา 7 - 10 ปี 4) ระยะเวลา 11 - 14 ปี
 5) ระยะเวลา 14 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น

ในเขตอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยพิจารณาเกณฑ์
ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก
- 3 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย
- 1 หมายถึง ระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน						
1.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง					
2.	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ					
3.	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงาน ของท่านเองได้					
4.	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้ สำเร็จ					
5.	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ					
6.	ท่านทุ่มเทการทำงานในหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
การยอมรับนับถือ						
7.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่าน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
8.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานพิเศษให้ท่านปฏิบัติอยู่เสมอ					
9.	เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานจาก ท่านเสมอ					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ลักษณะงานที่น่าสนใจ						
10.	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถและความถนัด					
11.	ลักษณะของงานท้าทายความสามารถและน่าสนใจ					
12.	งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถอย่างเต็มที่					
การมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน						
13.	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของหน่วยงาน					
14.	ท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม					
15.	ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่านมักถูกนำไปปรับใช้อยู่เสมอ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
16.	ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
17.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนร่วมส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
18.	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
19.	งานที่ท่านปฏิบัติมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานอย่างชัดเจน					
20.	ท่านพอใจในโอกาสก้าวหน้าของระดับตำแหน่งตามกรอบที่กำหนดไว้					
21.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
22.	ท่านคิดว่าในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
23.	ท่านได้รับพิจารณาความดีความชอบประจำปีและมีปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
24.	ท่านคิดว่าหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
นโยบายในการบริหาร						
25.	หน่วยงานมีการกำหนดแผนงาน โครงการ นโยบาย สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของผู้บริหารระดับสูง					
26.	หน่วยงานของท่านมีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ					
27.	กฎระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานทำให้ท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น					
28.	หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพ					
29.	ท่านพึงพอใจกับการมีแบบแผน แนวปฏิบัติที่ชัดเจน สำหรับการทำงานในหน่วยงาน					
การนิเทศงาน						
30.	ในหน่วยงานมีการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
31.	ในหน่วยงานของท่านมีระบบการนิเทศติดตามประเมินผลที่โปร่งใสถูกต้องยุติธรรม					
32.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานได้ตรงความรู้ความสามารถทักษะ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน					
33.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาสนใจรับฟังและพร้อมให้คำปรึกษา แนะนำวิธีการ แนวทางในการแก้ปัญหา					

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		5	4	3	2	1
ภาวะการทำงาน						
34.	งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
35.	งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนและจัดระบบไว้ชัดเจน					
36.	ท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
37.	ท่านมีโอกาสในการร่วมวางแผนงานที่ปฏิบัติโดยใช้ ความรู้ความสามารถและประสบการณ์จนบรรลุผลสำเร็จ					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน						
38.	ในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ					
39.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้นเสมอ					
40.	บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
41.	ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลของท่านไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่					
42.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานท่านมักจะเข้าไปร่วมช่วยแก้ไขปัญหา					
43.	เพื่อนร่วมงานมักจะมาปรึกษาหารือ ขอคำแนะนำจากท่านเมื่อมีปัญหาในการทำงาน					
44.	ท่านสามารถให้คำแนะนำและชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจได้					
ความมั่นคงในการทำงาน						
45.	ท่านคิดว่าท่านมีความภูมิใจและผู้พันต่อองค์กร					
46.	ท่านคิดว่าท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ					
47.	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

5 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก

3 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย

1 หมายถึง มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
ปริมาณงาน						
1.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่					
2.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม ตรงตามแผนงานที่กำหนด					
3.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติ ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด					
4.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณ					
5.	ปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนด					
คุณภาพของงาน						
6.	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานคุณภาพดี ถูกต้อง					
7.	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์					
8.	ผลงานและการปฏิบัติงาน คุณภาพดีใช้งบประมาณ คุ้มค่า					
9.	ผลงานและการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมี ข้อบกพร่อง ผิดพลาด และต้องแก้ไขเสมอ					
10.	ผลงานและการปฏิบัติงานของท่านมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใสตรวจสอบได้					

ที่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
		5	4	3	2	1
ความทันเวลา						
11.	การปฏิบัติงานมีการนำเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อประหยัดเวลา					
12.	การปฏิบัติงานมีการเข้าชั้น ล้ำสมัย และสิ้นเปลืองเวลา					
13.	ผลงานและการปฏิบัติงานสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ					
14.	ระบบงานมีความยุ่งยากและควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อประหยัดเวลา					
15.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความล่าช้า และบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย					
ผลสัมฤทธิ์ของงาน						
16.	ด้านปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย					
17.	ความทันเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้					
18.	ผลสัมฤทธิ์ของงานเมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงาน					
19.	การประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร					
20.	คุณภาพของงาน จากความถูกต้องครบถ้วนของงาน					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไป

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาดูปนอม จังหวัดนครพนม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.73	25.	0.43
2	0.81	26.	0.78
3	0.56	27.	0.64
4	0.64	28.	0.77
5	0.66	29.	0.57
6	0.65	30.	0.40
7	0.67	31.	0.86
8	0.58	32.	0.69
9	0.63	33.	0.39
10	0.47	34.	0.51
11	0.80	35.	0.67
12	0.82	36.	0.48
13	0.68	37.	0.67
14	0.71	38.	0.81
15	0.56	39.	0.94
16	0.50	40.	0.53
17	0.60	41.	0.64
18	0.76	42.	0.72
19	0.59	43.	0.39
20	0.46	44.	0.46
21	0.57	45.	0.48
22	0.53	46..	0.76
23	0.48	47.	0.81
24	0.64		

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.93

ตารางภาคผนวกที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	0.63	11.	0.80
2	0.83	12.	0.74
3	0.56	13.	0.58
4	0.74	14.	0.41
5	0.76	15.	0.66
6	0.75	16.	0.62
7	0.62	17.	0.63
8	0.75	18.	0.73
9	0.59	19.	0.92
10	0.35	20.	0.85


ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.91



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ข

ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ด้าน
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ข้อคำถาม ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
4	1	0	1	1	1	4	080	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
9	0	0	1	1	1	3	060	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	080	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
21	-1	1	1	1	1	3	060	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
25	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
30	1	0	1	1	1	4	080	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
32	0	0	1	1	1	3	060	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
34	0	1	1	1	1	4	080	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
35	0	1	1	1	1	4	080	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
39	1	0	1	1	1	4	080	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
42	0	1	1	1	1	4	080	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
46	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
47	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้

ตารางภาคผนวกที่ 2 แสดงค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน
 ท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม

ข้อ คำถาม ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย (IOC)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
9	0	0	1	1	1	3	060	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
14	0	1	1	1	1	4	080	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	100	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปริศนา พิมพ์
วันเกิด	16 กันยายน 2521
สถานที่เกิด	186 หมู่ 1 บ้านนาถ่อน ตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ่อน อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม
ประวัติการศึกษา	
2544	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (แขนงวิชาการบัญชี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2559	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ญ
สารบัญตารางภาคผนวก	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	4
สมมติฐานในการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากงานวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	13
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน	18
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	23
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวคิดของการวิจัย	38

หัวข้อ	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
การวิเคราะห์ข้อมูล	45
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	48
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 5 สรุปผลอภิปรายผลข้อเสนอแนะ	72
วัตถุประสงค์การวิจัย	72
สมมติฐานในการวิจัย	72
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
การวิเคราะห์ข้อมูล	73
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	78
บรรณานุกรม	80
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	87
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ	95

หัวข้อ	หน้า
ภาคผนวก ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	99
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	102
ประวัติผู้วิจัย	108



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 41
2	หาสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม 42
3	แสดงสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 50
4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน 53
5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ 54
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการยอมรับนับถือของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ .. 55
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับอำนาจในหน้าที่ในการทำงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ 55
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ 56
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ 57
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับนโยบายในการบริหาร ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ 58

11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการนิเทศงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ	59
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะการทำงาน ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ .	60
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ	61
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความมั่นคงในการทำงาน ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม จำแนกเป็นรายชื่อ	62
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน.....	63
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	63
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านคุณภาพของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ	64
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านความทันเวลา จำแนกเป็นรายชื่อ	65
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ.....	66

ตารางที่	หน้า
20	
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ..	67
21	
การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ..	68
22	
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ..	70



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการ แรงผลักดัน สิ่งจูงใจ	24
2 กรอบแนวคิดในการวิจัย	38



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY