

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ จัดเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ซึ่งผลจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปผล อภิปรายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลัก 6 M's ของเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษากระบวนการบริหาร โปสดีคอร็บ (POSDCoRB) ของเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
5. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสดีคอร์บ (POSDCoRB) อยู่ในระดับน้อย
3. บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อย
4. การบริหารทางหลัก 6 M's มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์
5. กระบวนการบริหาร โปสดีคอร์บ (POSDCoRB) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 231 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลอมลาลัย จำนวน 77 คน บุคลากรเทศบาลตำบลหนองแปน จำนวน 80 คน และบุคลากรเทศบาลตำบลธัญญา จำนวน 74 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาเพื่อหาคุณภาพด้านความเที่ยงตรง ปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองซึ่งมิใช่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลห้วยโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟ่าของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการชี้แจงผู้ช่วยนักวิจัย จำนวน 3 คน เพื่อให้ทราบ ขั้นตอนและวิธีการเก็บแบบสอบถาม จากนั้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกแบบสอบถาม ส่งคืนภายใน 3 วัน และนำแบบสอบถามที่ได้มาทั้งหมด จำนวน 231 ชุด มาตรวจสอบ ความสมบูรณ์และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมทั้งหมด 231 ชุด นำไป วิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งเป็น ผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงาน และ ประเภทบุคลากร จากแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยวิธีการหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็น คำร้อยละ

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เครื่องมือ และวิธีการทำงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลจาก ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจาก แบบสอบถามตอนที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสต์คอรรับ (POSDCoRB) ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ โดยใช้วิธีการประมวลผลทางหลักสถิติ เชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจาก แบบสอบถามตอนที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายและสรุปผลการดำเนินการวิจัยจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ขั้นตอนที่ 5 การทดสอบองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบองค์ประกอบต่างๆว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลต่อตัวแปรตาม ที่ทำให้แบบจำลองมีค่าการประมาณของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ถูกต้อง สูงสุด

โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงแบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด ซึ่งเป็นวิธีทางสถิติที่แสดงค่าของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีผลต่อตัวแปรตามอีกตัวเดียว เพื่อที่จะพยากรณ์ค่าของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (ตัวแปรตาม Y) เมื่อทราบค่าต่างๆ ขององค์ประกอบ (ตัวแปรอิสระ X) จำนวน 13 ตัว และนำผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงไปตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 สมมุติฐานข้อที่ 4 และสมมุติฐานข้อที่ 5 เพื่อแสดงว่า ตัวแปรอิสระ จำนวน 13 ตัว มีผลต่อตัวแปรตาม เรียงลำดับจากปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารของเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จากแบบสอบถามตอนที่ 5 เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 5 โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา การหาความหมาย สรุปประเด็น และแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอ โดยการพรรณนาความ

สรุปผล

การวิจัยในครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมตาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.84 อายุ 30-40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.28 สถานภาพสมรส จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 77.92 สังกัดกองสาธารณสุข จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.74 ระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 และเป็นพนักงานจ้าง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมตาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เครื่องมือ การจัดการ วิธีการทำงาน วัสดุ คน และเงิน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านคน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ บุคลากรมีส่วนร่วมในงานประเพณีต่างๆ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.2 ด้านเงิน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ หน่วยงานมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนการใช้จ่ายเงินมี

ประโยชน์ต่อการบริหารงาน มีการนำเงินไปใช้ในโครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพผล
งบประมาณในการจัดหาเครื่องมือมีเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และงบประมาณที่ได้รับ
อุดหนุนจากรัฐบาลเพียงพอต่อการบริหารงาน ตามลำดับ

2.3 ด้านวัสดุ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์
มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก
จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้
บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์
มีความทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน
วัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานมีคู่มือที่ช่วยให้ทำงานได้
สะดวกและรวดเร็ว ตามลำดับ

2.4 ด้านการจัดการ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็น โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถ
เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ แผนปฏิบัติงานประจำปีได้
จัดทำไว้อย่างชัดเจน การปฏิบัติงานมีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ วางแผน
การปฏิบัติงานไว้ทุกขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงานของได้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม
และหน่วยงานได้รับการประเมินภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

2.5 ด้านเครื่องมือ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถ
เรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การกำหนดตำแหน่งงานของ
แต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน การแบ่งงานในแต่ละกอง/ฝ่าย มีความชัดเจน มีการควบคุม
ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน และ
ภารกิจของหน่วยงานได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

2.6 ด้านวิธีการทำงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และอยู่ในระดับ
ปานกลาง จำนวน 1 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ได้ดังนี้ได้กำหนดควมวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ได้กำหนดองค์ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน การประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีเจ้าหน้าที่หรือให้บริการต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการตลอดเวลา และได้จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ผลงานของหน่วยงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโพลีคอร์ป (POSDCoRB) ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโพลีคอร์ป ของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล ออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านการวางแผน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บริหารได้เข้าร่วมประชุมสภาและจัดลำดับตามความสำคัญของโครงการ ได้ทำการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ได้จัดทำตารางปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างชัดเจน การปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และการวางแผนงานด้านงบประมาณมีความรัดกุมและโปร่งใส ตามลำดับ

3.2 ด้านการจัดองค์กร

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามแผนงาน การประสานงานในองค์กรมีความคล่องตัว การวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความสามัคคีเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร ตามลำดับ

3.3 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานแต่ละตำแหน่ง บุคลากรทุกระดับได้รับรู้ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานมีความยุติธรรมและ โปร่งใส เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร และก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานบุคลากรได้รับการฝึกอบรม ตามลำดับ

3.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ศึกษาถึงปัญหา ความต้องการ และความพึงพอใจของประชาชนเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก และเทศบาลตำบลมีการจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

3.5 ด้านการประสานงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามงานและรับนโยบาย เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงาน การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง ตามลำดับ

3.6 ด้านการรายงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ได้นำผลการสำรวจความพึง

พอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ได้แสดงผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบ ทุกสิ้นปี เทศบาลได้มีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ได้จัดให้มีการประกาศเพื่อเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน และได้จัดทำประกาศเพื่อเปิดเผยข้อมูลทางการเงินทุกสิ้นปี ตามลำดับ

3.7 ด้านการงบประมาณ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ การจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบัน เพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กร ได้จัดทำสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีเพื่อเผยแพร่ให้ทราบ ได้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของคณะผู้บริหาร การควบคุมงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้ชี้แจงถึงแผนงานงบประมาณต่อประชาชน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

เมื่อจำแนกระดับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ออกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

4.1 ด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ช่วยให้ท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานที่ท่านทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง ท่านสามารถแก้ไขปัญหาใน

การปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ และท่านมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตามลำดับ

4.2 ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ผลงานที่ปฏิบัติออกมาถูกต้องเรียบร้อยและทันต่อเวลา ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การตรวจสอบคุณภาพของงานตรงตามมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดทำโครงการต่างๆ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และได้มีการปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

4.3 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ท่านรู้จักตนเอง และใส่ใจในการปรับปรุงตนเอง ในปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และท่านมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและความเห็นนั้นได้นำไปปฏิบัติ ตามลำดับ

4.4 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ งานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจโดยต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความชำนาญงานหลายๆด้านเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี และงานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของท่าน ตามลำดับ

4.5 ด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อค่าถามพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ

ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านรู้สึกท้อแท้ในการทำงานเพราะแม้จะทำงานก็รู้สึกมีเส้นสายไม่ได้ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานทันที ที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ ท่านได้เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถของท่าน ตามลำดับ

4.6 ด้านขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อท่านทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้กำลังใจมากกว่าที่จะลงโทษ เทศบาลของท่านมีการปรับปรุง ระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในเบี้ยเลี้ยงและเงินพิเศษอื่นๆ ที่หน่วยงานจัดให้ และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบองค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลไศย จังหวัดกาฬสินธุ์

5.1 ผลวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ(X) จำนวน 13 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) ดังนี้ มีความสัมพันธ์เชิงบวก จำนวน 13 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 13 ตัวแปร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลไศย จังหวัดกาฬสินธุ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 13ตัวแปร ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลไศย จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์ (r) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการประสานงาน ด้านการงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการรายงาน ด้านวัสดุ ด้านการจัดองค์กร ด้านการวางแผน ด้านวิธีการทำงาน ด้านเครื่องมือ ด้านการจัดการ ด้านเงิน และด้านคน

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวอิสระ

กับตัวแปรอิสระด้วยกัน พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 13 ตัวแปร โดยส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.281 ถึง 0.629 ซึ่งถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ที่ยอมรับได้ (อุษณีย์ อยุธยาวัฒน์, ชีรนนท์ ทีทา และเยาวนุช แซ่ตั้ง. 2535 : 2) โดยตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านการวางแผนกับด้านการงบประมาณ เท่ากับ 0.629 และตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ด้านคน (X_1) กับด้านเครื่องมือ (X_{13}) เท่ากับ 0.281

5.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

5.2.1 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาญ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.624 หรือ 62.4% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.389 หรือ 38.9% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้ว เท่ากับ 0.352 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_{11}(X_{11})$

แทนค่าในสูตร $Y = 2.194 + 0.170 X_{11}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1 Z_{11}$

แทนค่าในสูตร $Z = 0.251 Z_{11}$

5.2.2 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาญ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.394 หรือ 39.4% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.155 หรือ 15.5% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้ว เท่ากับ 0.104 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_3(X_3) + b_{13}(X_{13})$

แทนค่าในสูตร $Y = 3.066 + .180 X_3 + .198 X_{13}$

การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_3 Z_3 + B_{13} Z_{13}$

แทนค่าในสูตร $Z = .184 Z_3 + .212 Z_{13}$

5.2.3 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.400 หรือ 40.0% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.160 หรือ 16.0% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้วเท่ากับ 0.110 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_2(X_2) + b_{13}(X_{13})$

แทนค่าในสูตร $Y = 2.540 + 0.169 X_2 + 0.239 X_{13}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_2 Z_2 + B_{13} Z_{13}$

แทนค่าในสูตร $Z = 0.174 Z_2 + .236 Z_{13}$

5.2.4 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.446 หรือ 44.6% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.199 หรือ 19.9% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้วเท่ากับ 0.151 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_2(X_2) + b_3(X_3)$

แทนค่าในสูตร $Y = 2.662 + (-0.242) X_2 + 0.289 X_3$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_2 Z_2 + B_3 Z_3$

แทนค่าในสูตร $Z = (-.185) Z_2 + .254 Z_3$

5.2.5 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.379 หรือ 37.9% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.144 หรือ 14.4% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้ว เท่ากับ 0.093 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนายในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_{11}(X_{11}) + b_{12}(X_{12})$

แทนค่าในสูตร $Y = 2.939 + 0.239 X_{11} + 0.173 X_{12}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_{11}Z_{11} + B_{12}Z_{12}$

แทนค่าในสูตร $Z = + 0.266 Z_{11} + 0.193 Z_{12}$

5.2.6 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.288 หรือ 28.8% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.083 หรือ 8.3% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้ว เท่ากับ 0.028 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่มีจำนวนตัวแปรที่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

5.2.7 องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 13 ตัวแปร คือ ด้านคน ด้านเงิน ด้านวัสดุ ด้านการจัดการ ด้านเครื่องมือ ด้านวิธีการทำงาน ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.652 หรือ 65.2% มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 0.424 หรือ 42.4% และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ได้มีการปรับค่าแล้ว เท่ากับ

0.390 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถนำไปเขียนเป็นสมการที่ใช้ในการทำนาย
 ในรูปของคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_{11}(X_{11})$

แทนค่าในสูตร $Y = (-1.352) + .270 X_{11}$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_{11}Z_{11}$

แทนค่าในสูตร $Z = .189 Z_{11}$

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ
 กระบวนการบริหารของเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์

จำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยของแต่ละด้าน ดังนี้

6.1 ด้านการวางแผน

ปัญหา และอุปสรรค การวางแผนดำเนินงานการบริหารมีความซับซ้อน
 ยากต่อการปฏิบัติงาน การวางแผนบางครั้งไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ การวางแผนดีแต่
 ดำเนินการไม่เป็นไปตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และการวางแผนบางครั้งไม่ได้มาจากความ
 ต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ ควรมีการวางแผนที่เป็นระบบแบบแผน ยากต่อการปฏิบัติงาน
 ร่วมกันของทุกฝ่ายและแผนนั้นต้องก่อประโยชน์ให้แก่ประชาชนมากที่สุด และควรมีการนำ
 ความต้องการของประชาชนมาใช้ในการวางแผน

6.2 ด้านการจัดองค์กร

ปัญหา และอุปสรรค มีการแบ่งสายการบังคับบัญชาไม่ค่อยชัดเจน บุคลากร
 บางคนยังไม่ค่อยรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร และการจัดองค์กรยังขาดความเป็น
 ระเบียบเรียบร้อย

ข้อเสนอแนะ ควรมีการอบรมเพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงบทบาทและ
 หน้าที่ของตนเอง และมีความสามัคคีระสืออาวุโสกว่าในหน่วยงาน ควรส่งเสริมความ
 สามัคคีเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร และควรจัดองค์กรให้เป็นระเบียบเพื่อความ
 สะดวกในการปฏิบัติงาน

6.3 ด้านการจัดคนเข้างาน

ปัญหา และอุปสรรค การจัดคนเข้างานในบางตำแหน่งยังไม่เหมาะสมกับ
 งานและความสามารถของบุคลากร และจำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

เมื่อเทียบกับปริมาณที่ดำเนินงานอยู่

ข้อเสนอแนะ ควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแผนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ และควรให้เหมาะสมกับงาน และควรมีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

ปัญหา และอุปสรรค การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการดำเนินงานไม่เพียงพอ ปัญหาของหน่วยงานในจุดเล็ก ๆ ขาดการได้รับความเอาใจใส่ และพนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้

ข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับเปลี่ยนสายงานบ้าง เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ ควรส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยความประหยัด และคุ้มค่าที่สุด และควรปลูกฝังนิสัยให้กับบุคลากรเพื่อมิให้ละเลยกับปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้น

6.5 ด้านการประสานงาน

ปัญหา และอุปสรรค การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานไม่ชัดเจน และขาดการให้ความร่วมมือของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ ควรมีการประชุมเพื่อชี้แจงนโยบาย เป้าหมายในการทำงาน และติดตามงานอย่างต่อเนื่อง และผู้อำนวยการกองควรมีการประชุมทุกครั้งเมื่อมีปัญหา หรือนโยบายจากคณะผู้บริหาร เพื่อให้บุคลากรในกองเกิดความเชื่อถือ และปฏิบัติตาม

6.6 ด้านการรายงาน

ปัญหา และอุปสรรค มีการรายงานที่ล่าช้าเกินไปซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายภายในองค์กร และบุคลากรยังมีความกลัวที่จะรายงานในบางเรื่อง เนื่องจากอิทธิพลของบุคลากรที่ทำงานด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะ ควรรายงานผลที่เป็นจริงเท่านั้น ไม่ควรเบี่ยงเบนความเป็นจริงซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ควรมีการนำผลการสำรวจความต้องการของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน และควรมีการรายงานทุกครั้งในเรื่องที่คิดว่ามีผลกระทบต่อหน่วยงานโดยตรง

6.7 ด้านงบประมาณ

ปัญหา และอุปสรรค มีการจัดสรรงบประมาณไม่ทั่วถึงกับหน่วยงานหรือสายงานที่เดือดร้อน งบประมาณจะหมดก่อนถึงสิ้นปี ซึ่งเป็นปัญหาในการปฏิบัติงาน และ

งบประมาณ ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ตลอดจนการเบิกจ่ายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ ควรมีการใช้งบประมาณให้ได้ประโยชน์สูงสุดในเรื่องที่เป็นที่สุจริต เพื่อประหยัดงบประมาณของหน่วยงานร่วมกัน และควรมีการจัดลำดับความสำคัญในการใช้จ่ายงบประมาณตามสภาพปัญหาของแต่ละชุมชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยของค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำมาอภิปรายเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 : บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ เครื่องมือ การจัดการ วิธีการทำงาน วัสดุ คน และเงิน ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากได้นำการบริหารตามหลัก 6 M's มาใช้ในการบริหารงานเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย ถือเป็นสิ่งที่ดีเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการบริหารงานอันจะนำมาซึ่งการบริหารที่ดีและมีประสิทธิผล

ทั้งนี้โดยสามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้คล้ายเหมือนกัน เพราะว่าการบริหารตามหลัก 6 M's คือ เทคนิควิธีการที่ผู้บริหารได้ทำการศึกษาและพัฒนาปรับปรุงมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้กับองค์กรในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จถือเป็นกระบวนการการบริหารอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการผสมผสานทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุคิบ และการบริหารขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และดำเนินการเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร

เทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จึงได้สังเกตเห็นความสำคัญของการบริหารตามหลัก 6 M's ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำมาใช้ให้เกิดความคุ้มค่า คุ้มราคา และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบในการรับบริการของเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับมาโนชญ์ จันทร์เทศ (2549 : 125-130) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายได้อาศัยอยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องกับประจักษ์ วงศ์ปัญญา (2545 : 38-55) พบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลประเมินผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86 - 96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากสภาพที่ปรากฏ ผู้วิจัยใคร่ขอนำเสนออภิปรายผลเพื่อให้เห็นเป็นรายด้านเพื่อนำการบริหารตามหลัก 6 M's ไปปรับใช้กับงานขององค์กรต่อไป โดยเรียงจากสภาพที่ปรากฏจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านเครื่องมือ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านเครื่องมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย มีการกำหนดตำแหน่งงานของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีการแบ่งงานในแต่ละกอง/ฝ่าย มีความชัดเจน มีการควบคุมทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการกำหนดกิจกรรมของแต่ละหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน และภารกิจของหน่วยงานได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้งานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย เกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านเครื่องมือ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ กิบสัน และคณะ (Gibson and Others. 1988 : 37 ; อ้างอิงจากสมใจ ลักษณะ. 2546 : 6-7) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัยเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมี

ผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 86 - 96)

พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการจัดการ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย มีแผนปฏิบัติงานประจำปีได้จัดทำไว้อย่างชัดเจน มีการปฏิบัติงานมีการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ มีวางแผนการปฏิบัติงานไว้ทุกขั้นตอน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา มีความยุติธรรม และหน่วยงานได้รับการประเมินภายนอกอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้งานในเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย เกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านการจัดการ มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมาก

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ วงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 45 - 48) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยการจัดการการเลือกสรรบุคคลที่จะเป็นผู้ประกอบการในธุรกิจใดๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในการประกอบธุรกิจนั้นเป็นอย่างดีจะต้องรู้จักงาน โยบายและมีความรับผิดชอบ ทั้งยังเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ ในการนำ ที่ดิน แรงงาน และทุน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมารวมกันในวิถีทางที่จะสามารถทำให้มีการใช้ทรัพยากรทั้ง 3 อย่างข้างต้น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 86 - 96)

พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านวิธีการทำงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านวิธีการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก

ผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ได้กำหนดองค์ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการประสานงานร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก มีเจ้าหน้าที่รอให้บริการต่อประชาชนผู้มาติดต่อราชการตลอดเวลา และได้จัดทำเว็บไซต์ เผยแพร่ผลงานของหน่วยงานสม่ำเสมอ จึงทำให้งานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย

เกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านวิธีการทำงาน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของปรีดา เปี่ยมวาร (2546 : 29) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง การใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นได้ของงาน คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความลับอันมีสมรรถภาพ และมีการลงทะเบียนเป็นหลักฐาน งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง งานเสร็จทันเวลา ผลงานได้มาตรฐาน การดำเนินงานสามารถยึดถือเป็นมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้ และการให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 86 - 96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านวัสดุ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านวัสดุ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์มีความทันสมัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีคุณภาพดีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานมีคู่มือที่ช่วยให้ทำงานได้สะดวกและรวดเร็ว จึงทำให้งานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย เกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านวัสดุ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ของวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 45-48) ได้กล่าวไว้ว่า วัสดุคิบัติที่ใช้ในการผลิตวัสดุคิบัติต่างๆ นั้นได้มาจากพื้นดิน อากาศ และมหาสมุทร เช่น น้ำ แร่ธาตุต่างๆ และไม้ในป่า

เป็นต้น นักธุรกิจต่างก็มีความวิตกในด้านความหายากของวัตถุดิบบางอย่าง ทั้งนี้เพราะจำนวนประชากรโลกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ แต่โลกมิได้ใหญ่ขึ้น ด้วยเหตุนี้ธุรกิจต่างๆ จึงพยายามที่จะค้นหาแหล่งวัตถุดิบใหม่ เช่น โครงการเจาะน้ำมันให้ลึกลงไปในพื้นดินยิ่งขึ้น การส่งจรวดไปดวงจันทร์ ก็เพื่อที่จะได้ใช้เป็นแหล่งวัตถุดิบที่จะนำไปใช้ในการผลิตในอนาคต

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 86 - 96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านคน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย ได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานประเพณีต่างๆ บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นอกเหนือจากสายงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเข้ารับการฝึกอบรมอย่างเป็นธรรม และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้งานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย เกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านคน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยขององค์กรของสมใจ ถักษณะ (2546 : 11) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบด้วยตัวบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ประชัญญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเองความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจรรย์ (2550 : 86 - 96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านเงิน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ด้านเงิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีการวางแผนการนำเงินไปใช้ในโครงการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือมีเหมาะสมในการปฏิบัติงาน และงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐบาลเพียงพอต่อการบริหารงาน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's ของวงศ์พัฒนา ศรีประเสริฐ (2552 : 45-48) ได้กล่าวไว้ว่า เงิน เป็นปัจจัยที่เป็นเงินและแหล่งเครดิตหรือสินเชื่อ ซึ่งเป็นปัจจัยอันสำคัญที่จะช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้โดยราบรื่น ธุรกิจทุกชนิดไม่สามารถจะดำเนินไปได้โดยไม่มีต้นทุนหรือเครดิต แหล่งเงินทุนและเครดิตจะหาได้จากสถาบันการเงินต่างๆ เช่น ธนาคารพาณิชย์หรือบริษัทเงินทุน เป็นต้น

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86 - 96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 : บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารโสตค์คอร์บ (POSDCoRB) อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โสตค์คอร์บ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การประสานงาน การวางแผน การจัดองค์กร การงบประมาณ การอำนวยความสะดวก การรายงาน และการจัดคนเข้าทำงาน ตามลำดับ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานในเทศบาลนับว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารที่ครบองค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และ

การงบประมาณ และผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย ได้นำกระบวนการบริหาร ไรต์คอร์ปมาปรับใช้ในการบริหารงาน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับ มาโนชน์ จันทร์เทศ (2549 : 125-130) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง มหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก

แต่ที่สังเกตได้ว่ากลับไม่สอดคล้องกับสกรอเดอร์ (Schroeder. 2003 : 19 – 43)

ได้ศึกษาผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการดำเนินงานที่มีวิธีการ ที่เป็นที่ยอมรับ พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีการวิจัย เจริญประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบจากการบริหารจัดการที่ดีที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงถึงผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานข้ามประเทศ และข้ามประเภทอุตสาหกรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพิจารณาการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจภายใต้ความแตกต่างของแต่ละประเทศ และ แต่ละประเภทอุตสาหกรรม วิธีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสนับสนุนในการทำงาน ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการ การคัดเลือก บุคลากร การทำงานเป็นทีม การบริหารผลตอบแทน การพัฒนา ฝึกอบรมสถานภาพบุคคล และการบริหารการเงิน

จากสภาพที่ปรากฏ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนออภิปรายผลเพื่อให้เห็นเป็นรายด้านเพื่อนำ กระบวนการบริหาร ไรต์คอร์ป ไปปรับใช้กับงานขององค์กรต่อไป โดยเรียงจากสภาพที่ ปรากฏจากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการประสานงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัด กาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ไรต์คอร์ป ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจ เนื่องจาก ผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามงาน และรับนโยบาย เทศบาลตำบลมีการจัดการประชุมชี้แจงนโยบายและเป้าหมายในการทำงาน การสื่อสารข้อมูลจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริม การทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน และการสื่อสารภายในเทศบาลตำบลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรของสมใจ ลักษณะ (2546 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการขององค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่น่าพอใจของขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากรการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับยุวบล นุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการวางแผน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอภมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสค์คอรืบ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้เข้าร่วมประชุมสภาและจัดลำดับตามความสำคัญของโครงการได้ทำการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา/ความต้องการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล ได้จัดทำตารางปฏิบัติงานตามแผนงานอย่างชัดเจน การปรับแผนงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา และการวางแผนงานด้านงบประมาณมีความรัดกุมและโปร่งใส

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ สุทธิชัย จรุงเนตร(2542 : 77-80) ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนา อยู่ในระดับมาก

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับยุวบล นุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการวางแผน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ด้านการจัดองค์กร

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสค์คอรืบ ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสหสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เทศบาลตำบลมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน โครงสร้างขององค์กรเอื้อต่อการปฏิบัติงานตามแผนงาน มีการประสานงานในองค์กรมีความคล่องตัว การวางผังสถานที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความสามัคคีเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสค์คอรืบ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2548 : 123-129) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กรเป็นงานที่ดำเนินมาต่อเนื่องจากการวางแผนเป็นความพยายามที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่จะช่วยให้แผนที่ได้จัดไว้ประสบความสำเร็จ การจัดองค์กรเป็นความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่จัดทำขึ้นไปสู่การสัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา หากสามารถจัดองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร นอกจากทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ประหยัดและคุ้มค่า เพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้า แล้วยังทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตต่อไป อันเกิดมาจากการที่สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดองค์กร โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการงบประมาณ

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสค์คอรืบ ด้านการงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสหสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีการจัดทำบัญชีให้เป็นปัจจุบันเพื่อติดตามและควบคุมงบประมาณขององค์กร ได้ให้จัดทำสรุปผล

การใช้จ่ายงบประมาณประจำปีเพื่อเผยแพร่ให้ทราบ ได้มีการควบคุมตรวจสอบการใช้
งบประมาณของคณะผู้บริหาร การควบคุมงบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และได้ชี้แจง
ถึงแผนงานงบประมาณต่อประชาชน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของ ทัศนยา เตือนนวล (2545: 16) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
เป็นการลดต้นทุนในการผลิตและรวมถึงคุณภาพของการ มีประสิทธิผลและความสามารถในการ
การผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถให้
การผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในระยะเวลาที่เหมาะสมและ
ต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ คั้งนั้น แนวคิดคำว่า
ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจ ในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ
เวลา และวิธีในการผลิต

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับชวบล นุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143)
พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี
อำเภอเสถียร จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการงบประมาณ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน
ระดับปานกลาง

2.5 ด้านการอำนวยความสะดวก

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัด
กาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสค์คอรร์บ ด้านการอำนวยความสะดวก โดย
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจ
เนื่องมาจาก ผู้บริหาร ได้ใส่ใจที่จะศึกษาถึงปัญหา ความต้องการและความพึงพอใจของ
ประชาชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการอำนวยความสะดวก ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้บุคลากร
พัฒนาศักยภาพและคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก
และเทศบาลตำบลมีการจัดระบบรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
โโปสค์คอรร์บ ของศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2548 : 123 - 129) ได้กล่าวไว้ว่า ภาระหน้าที่ในการใช้
ความสามารถชักจูงคนงานให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด จนกระทั่งองค์กรสามารถบรรลุผล
สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ ลักษณะของการสั่งการที่ดีจะต้องไม่ใช่วิธีการสั่งการโดยใช้
อำนาจหน้าที่แบบเผด็จการ พนักงานทุกคนควรมีสิทธิทราบถึงข้อมูลที่จำเป็นและ

เกี่ยวข้องกับงานในแง่ต่างๆ เช่น ปริมาณ คุณภาพ และเวลาที่ใช้ทำงานนั้น เป็นต้น ข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ควรจะมีความสมบูรณ์ชัดเจน ขณะเดียวกันผลงานที่ต้องการก็ควรอยู่ในวิสัยที่ทำได้ นอกจากนี้อุปกรณ์และสิ่งจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานก็จะต้องมีการเอาแผนงานหรือระเบียบปฏิบัติงานและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาให้แก่ผู้ที่จะร่วมปฏิบัติงานด้วย

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143)

พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านการรายงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอภมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โพสต์คอร์ดบ ด้านการรายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ให้ผู้ปฏิบัติงานนำผลการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน จัดให้มีได้แสดงผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนทราบทุกสิ้นปี เทศบาลได้มีการจัดระบบการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ได้จัดให้มีการประกาศเพื่อเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงาน และได้จัดทำประกาศเพื่อเปิดเผยข้อมูลทางการเงินทุกสิ้นปี

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สมใจ ลักษณะ (2546 : 7) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงาน ได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยเป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงาน คิดค้น คัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับยุวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143)

พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหพันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการรายงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.7 ด้านการจัดคนเข้าทำงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ไรต์คอร์บ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก เทศบาลตำบลมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของพนักงานแต่ละตำแหน่ง บุคลากรทุกระดับได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร กระบวนการรับสมัครคัดเลือกพนักงานมีความยุติธรรมและ โปร่งใส เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่บุคลากร และก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับบุศรีนทร์ จันทมาลา (2548 : 67-74) พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในกลุ่ม โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

และผลการวิจัยที่ได้ ไม่สอดคล้องกับชวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบล โนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการจัดคนเข้าทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 : บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล มีการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ บุคลิกภาพ เจตคติ และคำนิยมในการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคคลในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร และบุคลากรขององค์กรเป็นบุคคลที่มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับมาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 125-130) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก

และยังสอดคล้องสุพัฒนา ทิพนก (2549 : 101-110) พบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86-96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากสภาพที่ปรากฏ ผู้วิจัยใคร่ขอเสนออภิปรายผลเพื่อให้เห็นเป็นรายด้านเพื่อนำไปปรับใช้กับงานขององค์กรต่อไป โดยเรียงจากสภาพที่ปรากฏจากมากไปน้อย ดังนี้

3.1 ด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรรู้สึกท้อแท้ในการทำงานเพราะแม้จะทำงานดีก็สู้คนมีเส้นสายไม่ได้ บุคลากรเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้งานออกมามีคุณภาพ บุคลากรได้เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตัดสินใจแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานที่ทำอยู่ท้าทายความสามารถของบุคลากร

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยขององค์กรของ สมใจ ลักษณะ (2546 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบด้วยบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงาน ความสามารถในการสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86-96)

พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก งานที่บุคลากรปฏิบัติคืออยู่ช่วยให้ท่านมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น งานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จทุกครั้ง บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ และบุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับคูเลอร์ (Kugler, 2003 : Website) ได้ศึกษาอัตราค่าตอบแทนที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง พบว่า งานที่มีการจ่ายค่าตอบแทนในอัตราที่สูงๆ จะขึ้นอยู่กับการสรรหา หรือคัดเลือกลูกจ้างเข้ามาทำงาน ในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะพิจารณาจากศักยภาพของลูกจ้าง ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน วิธีการแก้ไขปัญหา ระดับการศึกษา รวมถึงการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานและการปรับตัวของลูกจ้าง ซึ่งลูกจ้างที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและจะได้ค่าตอบแทนในอัตราที่สูงตามความสามารถจะมีอัตราการว่างงานต่ำ เพราะค่าตอบแทนสูงจะสามารถนำไปเป็นค่าสวัสดิการต่างๆ แยกต่างหากกับค่าตอบแทนที่ได้รับ เพื่อเป็นการกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลให้กับโรงงานต่อไป

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86-96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอ ไซพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันเป็นงานที่น่าสนใจโดยต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากร

สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ได้อย่างถูกต้อง บุคลากรได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน งานที่รับผิดชอบต้องใช้ทักษะ และความชำนาญงานหลายๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จด้วยดี และงานที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงานของบุคลากร

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สมใจ ทักษะ (2546 : 248 – 251) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอน หรือวิธีการทำงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างความเข้าใจร่วมประสานงานกับบุคคล และกลุ่มบุคคลในองค์กร ให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด เป็นความสามารถทางสติปัญญาในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทักษะทางด้านนี้จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับ ตัดสินใจเรื่องนโยบาย และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับกับ ดร็คเกอร์ (Drucker 1990 : 14 ; อ้างถึงในสมพงษ์ เกษมสิน, 2546 : 37) ได้กล่าวไว้ว่า ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ดูว่างไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้นทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

3.4 ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผลงานที่ปฏิบัติออกมาถูกต้องเรียบร้อยและทันต่อเวลา ผลงานที่ปฏิบัติออกมาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ การตรวจสอบคุณภาพของงานตรงตามมาตรฐานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง การจัดทำโครงการต่างๆ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และได้มีการปรับปรุงระบบงานและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ กัญญา เดือนนวล (2545 : 16) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและรวมถึงคุณภาพของการ มีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถให้การผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในระยะเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดคำว่าประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจ ในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่าง คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลา และวิธีในการผลิต

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86-96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรรู้จักตนเอง และใส่ใจในการปรับปรุงตนเอง ในการปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มความสามารถ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ และท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานและความเห็นนั้นได้นำไปปฏิบัติ

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับเพียงพร โทบุราณ (2551 : 99-108) พบว่า ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมอบอำนาจให้พนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก กับผลการปฏิบัติงานด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด ด้านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพ และด้านทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยสรุปประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับนิพนธ์ พรหมจारी (2550 : 86-96) พบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอไชยพิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.6 ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาดผู้บังคับบัญชาจะให้กำลังใจมากกว่าที่จะลงโทษ เทศบาลมีการปรับปรุงระบบการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคลากรมีความพึงพอใจในเบี้ยเลี้ยงและเงินพิเศษอื่นๆ ที่หน่วยงานจัดให้และบุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารของ ศิริวรรณ เจริรัตน์ และคณะ (2548 : 123-129) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดองค์กรเป็นงานที่ดำเนินมาต่อเนื่องจากการวางแผนเป็นความพยายามที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่จะช่วยให้แผนที่ได้จัดไว้ประสบความสำเร็จ การจัดองค์กรเป็นความพยายามที่ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่สามารถเอื้ออำนวยให้แผนที่ได้จัดทำขึ้นไปสู่การสัมฤทธิ์ผลที่ปรารถนา หากสามารถจัดองค์กรได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร นอกจากทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ประหยัดและคุ้มค่า เพราะไม่เกิดปัญหาความซ้ำซ้อนและความล่าช้า แล้วยังทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตต่อไป อันเกิดมาจากการที่สมาชิกร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

และผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของ สมพงษ์ เกษมสิน (2533 : 12) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานให้เป็นไปตามความคาดหมายไว้ หรือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและในการที่จะพิจารณาได้ว่างานใด มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพต้องพิจารณาจากผลงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 : การบริหารทางหลัก 6 M's มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบทางการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารทางหลัก 6 M's การนำทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งหมดเป็น

ปัจจัยพื้นฐานในการบริหาร ประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุ การจัดการ เครื่องมือ และวิธีการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและได้ผลผลิตสูงที่สุดนั้นต้องมีความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย ซึ่งผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมตาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ได้นำทั้งการบริหารทางหลัก 6 M's และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคล ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะในการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการปฏิบัติงาน ขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานมาใช้ควบคู่กัน จึงเป็นสาเหตุการบริหารทางหลัก 6 M's มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมตาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ พรวิดี รัตนวงศ์ (2550 : 129-142) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกับความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้จัดการธนาคารพาณิชย์ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมในองค์กรเพื่อนำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป็นมาตรฐานที่ถูกต้อง ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารจัดการการดำเนินงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

และยังสอดคล้องกับ เพียงพร โทบูรณ (2551 : 99-108) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมอบอำนาจให้พนักงานมีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกกับ

ผลการปฏิบัติงานด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด ด้านแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพ และด้านทำงานได้ตามเป้าหมาย โดยสรุป ประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ และผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องนิพนธ์ พรหมจารี (2550 : 86 - 96) พบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 5 : กระบวนการบริหารโพสต์คอร์บ (POSDCoRB) มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหาร โพสต์คอร์บ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก กระบวนการบริหาร โพสต์คอร์บ เป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารให้ได้ผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารที่ครบองค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงกระบวนการบริหาร โดยภาพรวม และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงระบบงานบริหารให้มีความถูกต้องชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาลัย จึงได้นำกระบวนการบริหาร โพสต์คอร์บ มาใช้กับการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับ Schroeder (2003 : 19 – 43) พบว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีการวิจัยเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบจากการบริหารจัดการที่ดีที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงถึงผลกระทบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานข้ามประเทศและข้ามประเภทอุตสาหกรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพิจารณาการตัดสินใจในการดำเนินธุรกิจภายใต้ความแตกต่างของแต่ละประเทศ และแต่ละประเภทอุตสาหกรรม

และยังสอดคล้องกับ มาโนชน์ จันทร์เกตุ (2549 : 125-130) พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยรวมและรายได้ออยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับชวบล บุตรเวียงพันธ์ (2551 : 136-143) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลโนนบุรี อำเภอสหัสขันธ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ ออกเป็น 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และประเด็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้กับหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลัก 6 M's โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้จากการที่เทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย ได้นำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ทำให้เป็นประสิทธิภาพการบริหารงานประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผลการวิจัยจึงน่าจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่าง ๆ ที่มีหลักการบริหารงานคล้าย ๆ กัน โดยการนำการบริหารตามหลัก 6 M's มาใช้ในการบริหารงานขององค์กรให้ครบองค์ประกอบ เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จเหมือนกับเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย ต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โปสต์คอร์ดอร์บ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย ควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหาร โดยนำกระบวนการบริหารองค์กรมาปรับใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงาน ผลจากการที่ผู้บริหารเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย มีกระบวนการบริหารงานขององค์กรที่ดียอมส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งน่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้บริหารหน่วยงานต่าง ๆ ได้ปฏิบัติตามและนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน โดยการที่ผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ควรมีการคำนึงถึงความสำคัญของการบริหารองค์กรอย่างเต็มที่และปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อประโยชน์ต่อองค์กรให้มากที่สุด เนื่องจากการบริหารองค์กรที่ดีจะนำพาองค์กรให้มีความเจริญยิ่งขึ้น

1.3 จากการวิจัย พบว่า องค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบล อำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ นั้นย่อมแสดงให้เห็นได้ว่า กระบวนการปฏิบัติงานจำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบทางการบริหารมาปรับใช้กับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และถ้าผู้บริหารต้องการ

บริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น ก็ควรจะให้ความสำคัญกับองค์ประกอบทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เครื่องมือ วิธีการทำงาน การวางแผน การจัดองค์กร การรายงาน การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การจัดคนเข้าทำงาน และการงบประมาณ ผลจากการวิจัย ทำให้ทราบว่าองค์ประกอบใดบ้างที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงาน ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ควรนำปัจจัยและหลักการบริหาร ไปปรับและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงานของตนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ควรมีการนำการบริหารตามหลัก 6 M's และกระบวนการบริหารกระบวนการบริหารโพลีคคอร์บ มาใช้ร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และสัมฤทธิ์ผลยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางข้อเสนอแนะในการนำไปวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 จากการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย ด้านขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อทำงานผิดพลาดผู้บริหารควรให้กำลังใจมากกว่าที่จะลงโทษ และมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรผู้ซึ่งปฏิบัติงานในเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย มีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาขององค์ประกอบทางการบริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3 ควรศึกษาถึงความพร้อมในการนำองค์ประกอบทางการบริหาร มาใช้ในเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์

2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือการศึกษาเชิงเปรียบเทียบ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในแต่ละจังหวัด

2.5 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลตำบลกับเทศบาลตำบลในอำเภออื่น เพื่อเปรียบเทียบการนำองค์ประกอบทางการบริหาร เพื่อศึกษาถึงจุดเด่นจุดด้อยและข้อควรปรับปรุงแก้ไขได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเทศบาลตำบล อำเภอ กมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์