

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

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความพอใจของทุกฝ่าย จำแนกรายข้อ

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

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

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มี ผลต่ออํการบริหารส่วนตําบลในเขตอําเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

3.1 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยวิธีการวิเคราะห์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	X_{14}	X_{15}	X_{16}	X_{17}	X_{18}	X_{19}	X_{20}
X_1	1																			
X_2	.052	1																		
X_3	.018	-.016	1																	
X_4	.001	-.156*	-.109	1																
X_5	.195*	.002	.103	-.013	1															
X_6	.214*	-.032	-.003	.074	.059	1														
X_7	.112	.065	.189*	-.080	.087	.134	1													
X_8	.247*	.029	.170*	-.020	.136	.520*	.188*	1												
X_9	.211*	-.235*	.103	.015	.069	.536*	.245*	.436*	1											
X_{10}	.032	.038	.131	.046	-.012	.000	.215*	.136*	.220*	1										
X_{11}	.043	.124	.103	-.010	.183*	.254*	.314*	.208*	.147*	.266*	1									
X_{12}	.175*	-.025	.200*	.084	.285*	.111	.410*	.203*	.262*	.491*	.450*	1								
X_{13}	.171*	.146*	.305*	-.132	.028	.229*	.277*	.378*	.177*	.203*	.322*	.160*	1							
X_{14}	-.024	-.163*	.346*	-.075	.060	.088	.101	.284*	.223*	.234*	.102	.200*	.422*	1						

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

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

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

3.2 การวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities)

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

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่าความร่วมกัน (Communalities) ค่าของตัวแปรกับปัจจัย

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

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

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

ตารางที่ 10 ตารางแสดงค่าน้ำหนักตัวแปรร่วม ค่าความร่วมกัน และค่าไอเกน

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

3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

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

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

ร้อยละ 9.253 และค่าอัตราส่วนของความแปรปรวนที่อธิบายได้เป็นค่าร้อยละจากไอเกนทุกปัจจัย ซึ่งผลรวมเท่ากับ ร้อยละ 41.434

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

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

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

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

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

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

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

บุคลากรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (X_{18})

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

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

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

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

สอดคล้องกับงานวิจัยบุญยืน รัตนชาติ (2551 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสตูล

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

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

ที่เหลือจาก F_1, F_2 มาใช้ F_3 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.253 ตามลำดับ

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

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

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

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อประโยชน์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

- 1.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ บุคลากรควรมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และควรมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
- 1.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน บุคลากรควรเป็นผู้ที่มีความสามารถปฏิบัติงาน และประสานงานได้ราบรื่นเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน
- 1.3 ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ควรมีการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนด
- 1.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย บุคลากรควรมีผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์หรืออ้างอิงในการทำงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

มหาวิทยาลัยศิลปากร. เทคนิคการบริหารจัดการให้งานบรรลุเป้าหมาย. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. การบริหารองค์การและการพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2543.

มาโนชน์ จันทร์เกตุ. ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง

มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2549.

รัชณี ตรีสุทธิวงษา. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ความจงรักภักดี

ต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2552.

ศิริพร ชื่นแฉ่ง. การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของ

พนักงาน. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

ศุภชาติ ธาตุบุรมย์. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ รัฐ

ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2553.

สมนึก ภัททิยชนี. สถิติพื้นฐานเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย

มหาสารคาม, 2546.

สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

สวนสุนันทา, 2546.

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

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

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด. ข้อมูลทั่วไป. ร้อยเอ็ด : องค์การ

บริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด, 2557.

_____. โครงสร้างองค์กร. ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอพนมไพร. จังหวัด

ร้อยเอ็ด, 2556.

ศิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

สุรพงษ์ ภัยโยภาก. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : เทคโนโลยีบริหาร, 2546.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. แบบสอบถามมาตราส่วน. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2557.

จาก www.kroobannok.com > ข่าว/บทความ > เรื่องราวจากสมาชิก, 2554.

ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. คู่มือการปฏิบัติงานการจัดการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น.
สืบค้นเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2557. [On-line].

Available : www.thailocaladmin.go.th/index.jsp, 2555.

อุไรวรรณ สังขศิลา. สัมภาษณ์. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลวาริชวีส์ดี. สัมภาษณ์
เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2557.

อักรินทร์ พาพเสวต. ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท คาโอ อินดัสเตรียล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

Anderson, R., K. Ponnaveolu And S.S Srinivasan. "Customer Loyalty in E-Commerce : An
Exploration Of Its Antecedents And Consequences," *Journal Of Retailing*, 11(78) :
41-50 ; January, 2002.

Demmis G. McCrthy. *Seven Steps to Gurantee Failure*. Word Executive's Disgest,
Singapore : Times Priters Co., Ltd., 1998.

Gibson, J.L. Ivancerich. *Organization : Behavior, Structure. Process*. 4th ed. Texas :
Business Publication, 1988.

Gronroos, C. *Service Management and Marketing-Managing the Moments of
Truth in Service Competition*. Massachusetts : Lexington Books, 2000.

Kugler, Adriana D. "Employee Referrals And Efficiency Wages," *Labour Economics*U.
10 : 531 – 556 ; January–February, 2003.

Lawson-Body, A., And M. Limayem. "The Impact Of Customer Relationship Management
On Customer Loyalty : The Moderating Role Of Web Site Characteristics," *Journal
Of Computer-Mediated Communication*, 9, 206 ; September ,2004

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

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

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

McGraw-Hill, 1991.

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

Lawrence Erlbaum Associate, Inc., 2005.

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

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

Performance Measurement within a local Government Framework,England:

University of Chester, 2007.

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

1973.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีผลต่อองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

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

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

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รุ่งนภา เกษตรสินธุ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ท่านคิดว่าเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. สถานภาพ

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่า

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทบุคลากร

() พนักงานวิชาการ

() พนักงานปฏิบัติการ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 2 ปี

() 3-4 ปี

() 5-6 ปี

() มากกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในตารางช่องคะแนนที่ตรงกับระดับประสิทธิภาพของท่าน
มากที่สุด ขอให้ท่านเลือกเพียงหมายเลขเดียวเท่านั้น ในแต่ละข้อ โดยแต่ละหมายเลข
มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้


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

คำตอบของท่าน ไม่มีถูกหรือผิด โปรดตอบให้ครบทุกข้อและขอให้ท่านตอบตาม
ที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่าน ไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด

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

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

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



ภาคผนวก ข

ค่า IOC และค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 1 ระดับคะแนนความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (IOC)

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

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

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

ตารางภาคผนวกที่ 2 ระดับคะแนนค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้เทคนิค Item-total

Correlation

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

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

รายละเอียดหัวข้อแบบสอบถาม	ค่าอำนาจ จำแนกรายข้อ
4.4 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อผลงานของท่านในการ นำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ	.9042
4.5 ท่านมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสร้าง การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้	.9021



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คะแนนค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

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

Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0

N of Items = 20

Alpha = .9078



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ที่ ศธ ๐๕๕๐.๐๑/๑๘๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๒๖ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

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

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๑๒-๕๔๓๘

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๑๘๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๒๖ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดร้อยเอ็ด

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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

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

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๘



บันทึกข้อความ

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

เรียน อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ศรีเศษ

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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

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

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ ร.ท. คร.ณัฐชัย จันทร์ชุม

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

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

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