

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการ และการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว” วัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรของแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน ระหว่างเดือนมีนาคม 2556 จำนวน 112 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา จำแนกตามปัจจัย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน คน สถิติที่ใช้มีค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนก แผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (112 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	74	66.07
หญิง	38	33.93
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	66	58.93
5 ปีขึ้นไป-10 ปี	20	17.86
10 ปีขึ้นไป-20 ปี	23	20.54
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	3	2.68
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช.	14	12.50
ปวช. และอนุปริญญา	47	41.96
ปริญญาตรี	47	41.96
สูงกว่าปริญญาตรี	4	3.57
รายได้ต่อเดือน		
ตั้งแต่ 5,000 บาทลงมา	42	37.50
5,001-6,000 บาท	32	28.57
6,001-7,000 บาท	22	19.64
มากกว่า 7,000 บาท	16	14.29
ตำแหน่งงาน		
หัวหน้าและรองหัวหน้าแผนก	3	2.68
หัวหน้าหน่วยงาน	14	12.50
รองหัวหน้าหน่วยงาน	6	5.36
พนักงานสัญญาจ้าง	17	15.18
นักวิชาการ	72	64.29

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป มีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า เพศ พบว่า เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 66.07 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 33.93

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มากที่สุดประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.93 รองลงมาประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.54 ประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.86 และน้อยที่สุดประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.68

ระดับการศึกษา พบว่า มากที่สุดการศึกษาระดับ ปวช. และอนุปริญญา และระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 41.96 รองลงมาการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช. คิดเป็นร้อยละ 12.50 และน้อยที่สุดการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.57

รายได้ต่อเดือน พบว่า มากที่สุดตั้งแต่ 5,000 บาทลงมา คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมา 5,001-6,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.57 6,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.64 และมากกว่า 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตำแหน่งงาน พบว่า มากที่สุดนักวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมาพนักงานสัญญาจ้าง คิดเป็นร้อยละ 15.18 หัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 12.50 รองหัวหน้าหน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 5.36 และน้อยที่สุด หัวหน้าและรองหัวหน้าแผนก คิดเป็นร้อยละ 2.68

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ตารางที่ 3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านขวัญกำลังใจ

ด้านขวัญกำลังใจ	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มองค์กรของท่านในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ	49 (43.75)	51 (45.54)	12 (10.71)	-	3.33	0.66	สูง	2
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจ ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือทำโดยลำพังได้	18 (16.07)	37 (33.04)	57 (50.89)	-	2.65	0.74	ค่อนข้างสูง	5
3. ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่	35 (21.25)	67 (59.82)	10 (8.93)	-	3.22	0.60	ค่อนข้างสูง	3
4. ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี	14 (12.50)	71 (63.39)	27 (24.11)	-	3.12	0.60	ค่อนข้างสูง	4
5. ท่านรู้สึกมีความมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ท่านอยู่	48 (42.86)	55 (49.11)	9 (8.04)	-	3.35	0.63	สูง	1
ภาพรวมด้านขวัญกำลังใจ					3.13	0.46		

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านขวัญกำลังใจ พบว่า โดยภาพรวมด้านขวัญกำลังใจบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.46$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ

ท่านรู้สึกมีความมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ท่านอยู่ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.63$) เป็นอันดับ 1

ท่านรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มองค์กรของท่าน ในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.66$) เป็นอันดับ 2

ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 3

ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 4

ท่านคิดว่างานที่ท่านปฏิบัติอยู่น่าสนใจ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือทำโดยลำพังได้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.74$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้าน โอกาสความก้าวหน้า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม	46 (41.07)	59 (52.86)	7 (6.25)	-	3.35	0.60	สูง	2
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงานตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ	44 (39.29)	53 (47.32)	15 (13.39)	-	3.26	0.68	สูง	3
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากร	56 (50.00)	51 (45.54)	5 (4.46)	-	3.46	0.58	สูง	1
ภาพรวมด้านโอกาสความก้าวหน้า					3.35	0.44	สูง	

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าพบว่า โดยภาพรวมด้าน โอกาสความก้าวหน้าบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.44$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากร พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับ 1

ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.68$) เป็นอันดับ 3

ตารางที่ 5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ	38 (33.93)	65 (58.04)	9 (8.04)	-	3.26	0.60	สูง	1
2. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงานต่าง ๆ	34 (30.36)	71 (63.39)	7 (6.25)	-	3.24	0.56	ค่อนข้างสูง	2
3. ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	34 (30.36)	66 (58.93)	12 (10.71)	-	3.20	0.61	ค่อนข้างสูง	4
4. ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ	34 (30.36)	68 (60.71)	10 (8.93)	-	3.21	0.59	ค่อนข้างสูง	3
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน					3.22	0.42	ค่อนข้างสูง	
							สูง	

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา) พบว่า โดยภาพรวมด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 1

ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.24$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 3

ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 4

ตารางที่ 6 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านคุณธรรมในหน่วยงาน

ด้านความคุณธรรมในหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างคุณธรรม	38 (33.93)	66 (58.93)	8 (7.14)	-	3.27	0.58	สูง	2
2. ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความคุณธรรม	37 (33.04)	58 (51.79)	17 (15.18)	-	3.18	0.67	ค่อนข้างสูง	3
3. ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและคุณธรรม	31 (27.68)	61 (54.46)	20 (17.86)	-	3.10	0.67	ค่อนข้างสูง	4
4. ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เท่าเทียมกันจากหน่วยงาน	34 (30.36)	53 (47.32)	25 (22.32)	-	3.08	0.72	ค่อนข้างสูง	5
5. ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่	41 (36.61)	65 (58.04)	6 (5.36)	-	3.31	0.57	สูง	1
ภาพรวมด้านความคุณธรรมในหน่วยงาน					3.19	0.42	ค่อนข้างสูง	
							สูง	

จากตารางที่ 6 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้าน.ความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านความยุติธรรมในหน่วยงานบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.19, \sigma = 0.42$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

.ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 1

ท่าน คิดว่าการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.27, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.18, \sigma = 0.67$) เป็นอันดับ 3

ท่านคิดว่าการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.10, \sigma = 0.67$) เป็นอันดับ 4

ท่านได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เท่าเทียมกันจากหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.08, \sigma = 0.72$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า

ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด	30 (26.79)	72 (64.29)	10 (8.93)	-	3.18	0.57	ค่อนข้างสูง	4
2. ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำให้งานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์	35 (31.25)	72 (64.29)	7 (6.25)	-	3.25	0.56	ค่อนข้างสูง	1
3. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	35 (31.25)	66 (58.93)	11 (9.82)	-	3.21	0.61	ค่อนข้างสูง	2
4. ท่านคิดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา วัสดุและปัจจัย อื่น ๆ ได้ประหยัดที่สุด	34 (30.36)	68 (60.71)	10 (8.93)	-	3.21	0.59	ค่อนข้างสูง	3
5. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีปัจจัยนำเข้าแรงงาน, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์,ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด	25 (22.32)	72 (64.29)	15 (13.39)	-	3.09	0.59	ค่อนข้างสูง	5
ภาพรวมด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า					3.19	0.36	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 7 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการและลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า พบว่า โดยภาพรวมด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.36$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำงานสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 1

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคงสามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา วัสดุและปัจจัยอื่น ๆ ได้ประหยัดที่สุด. พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 3

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและประหยัด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 4

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีปัจจัยนำเข้าแรงงาน, งบประมาณ, วัสดุอุปกรณ์, ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานโดยใช้ต้นทุนต่ำสุด พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 5

ตารางที่ 8 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
ด้านขวัญกำลังใจ	3.13	0.46	ค่อนข้างสูง	5
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.35	0.44	สูง	1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา)	3.22	0.42	ค่อนข้างสูง	2

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.19	0.42	ค่อนข้างสูง	3
ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า	3.19	0.36	ค่อนข้างสูง	4
ภาพรวมปัจจัยที่ส่งเสริมต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	3.22	0.33	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษาภาพรวมปัจจัยส่งเสริมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.33$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านโอกาสความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.35$, $\sigma = 0.44$) เป็นอันดับ 1

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.42$) เป็นอันดับ 2

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.44$) เป็นอันดับ 3

ด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.19$, $\sigma = 0.36$) เป็นอันดับ 4

ด้านขวัญกำลังใจ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.46$) เป็นอันดับ 5

**ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
แผนกการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ตารางที่ 9 จำนวนค่าร้อยละค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านวินัยในการปฏิบัติงาน

ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการเสมอ	29 (25.89)	77 (68.75)	6 (5.36)	-	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง	4
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้ตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดไว้	31 (27.68)	73 (65.18)	8 (7.14)	-	3.21	0.56	ค่อนข้างสูง	3
3. ท่านสามารถการปฏิบัติงานในลักษณะที่เร่งด่วนให้แล้วเสร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงานเสมอ	46 (41.47)	58 (51.79)	8 (7.14)	-	3.34	0.61	สูง	1
4. ผลงานที่ท่านทำสามารถนำไปแก้ไขปัญหาดังตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของหน่วยงานเสมอ	29 (25.89)	71 (63.39)	12 (10.71)	-	3.15	0.59	ค่อนข้างสูง	7
5. ท่านสามารถทำงานส่วนใหญ่ได้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนดและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	30 (26.79)	72 (64.29)	10 (8.93)	-	3.18	0.57	ค่อนข้างสูง	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
6. ผลงานที่ท่านทำเป็นที่เรียบร้อยและเชื่อถือได้ถูกต้องตามหลักวิชา และระเบียบข้อบังคับ	32 (28.57)	68 (60.71)	12 (10.71)	-	3.18	0.60	ค่อนข้างสูง	5
7. ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานการปฏิบัติงานของท่าน	36 (32.14)	69 (61.61)	7 (6.25)	-	3.26	0.57	สูง	2
ภาพรวมด้านวินัยในการปฏิบัติงาน					3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมด้านวินัยในการปฏิบัติงานบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.31$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

ท่านสามารถการปฏิบัติงานในลักษณะที่เร่งด่วนให้แล้วเสร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงานเสมอ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.61$) เป็นอันดับ 1

ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานการปฏิบัติงานของท่านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.26$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 2

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้ตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดไว้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 3

ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่ผู้บังคับบัญชาต้องการเสนอ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.22$) เป็นอันดับ 4

ผลงานที่ท่านทำเป็นที่เรียบร้อยและเชื่อถือได้ถูกต้องตามหลักวิชา และระเบียบข้อบังคับ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.60$) เป็นอันดับ 5

ท่านสามารถทำงานส่วนใหญ่ได้สำเร็จก่อนเวลาที่กำหนด และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 6

ผลงานที่ท่านทำสามารถนำไปแก้ไขปัญหาดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของหน่วยงานเสมอพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 7

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ระบบ IT ที่มีความทันสมัยกว่าเดิม	41 (36.61)	67 (59.82)	4 (3.57)	-	3.33	0.54	สูง	4
2. ท่านงานได้ถูกต้องตามระบบระเบียบ และขั้นตอนของราชการ	39 (34.82)	69 (61.61)	4 (3.57)	-	3.31	0.54	สูง	5
3. ท่านได้ทำงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา และงานที่ได้มีประสิทธิภาพ	32 (28.57)	73 (65.18)	7 (6.25)	-	3.22	0.55	ค่อนข้างสูง	7
4. ท่านทำงานด้วยความผูกพันให้กับหน่วยงานจึงทำให้ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีคุณภาพดี	52 (46.43)	56 (50.00)	4 (3.57)	-	3.43	0.56	สูง	1
5. ท่านทำงานด้วยการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน	45 (40.18)	63 (56.25)	4 (3.57)	-	3.37	0.55	สูง	3

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
6. ท่านทำงานด้วยการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นใน บรรดาเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	39 (34.82)	68 (60.71)	5 (4.46)	-	3.30	0.55	สูง	6
7. ท่านทำงานโดยมีเป้าหมายให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผล	50 (44.64)	57 (50.89)	5 (4.46)	-	3.40	0.58	สูง	2
ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน					3.34	0.28	สูง	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.34, \sigma = 0.28$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า ท่านทำงานด้วยความผูกพันให้กับหน่วยงานจึงทำให้ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มีคุณภาพดีพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.43, \sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 1

ท่านทำงานโดยมีเป้าหมายให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผลพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.40, \sigma = 0.58$) เป็นอันดับ 2

ท่านทำงานด้วยการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.37, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 3

ท่าน ทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยวิธีการหรือเทคนิคที่ใช้ระบบ IT ที่มีความทันสมัยมากกว่าเดิมพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.33, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 4

ท่านทำงานได้ถูกต้องตามระบบระเบียบ และขั้นตอนของราชการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 5

ท่านทำงานด้วยการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบรรดาเพื่อนร่วมงานด้วยกัน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.30, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 6

ท่านได้ทำงานด้วยความรวดเร็วทันเวลา และงานที่ได้มีประสิทธิภาพ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 7

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. นโยบายได้มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไว้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร	41 (36.61)	69 (61.61)	2 (1.79)	-	3.34	0.14	สูง	8
2. วัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	56 (50.00)	50 (44.64)	6 (5.36)	-	3.45	0.60	สูง	5
3. การกำหนดระบบ ระเบียบและขั้นตอนการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร	58 (51.79)	49 (43.75)	5 (4.46)	-	3.47	0.58	สูง	3
4. เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานและเทคโนโลยีของหน่วยงานมีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	59 (52.68)	44 (39.29)	9 (8.04)	-	3.45	0.64	สูง	4
5. บุคลากรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	54 (48.21)	50 (44.64)	8 (7.14)	-	3.41	0.64	สูง	6
6. การได้รับการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	62 (55.36)	46 (41.07)	4 (3.57)	-	3.52	0.57	สูง	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
7. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	60 (53.57)	48 (42.86)	4 (3.57)	-	3.50	0.57	สูง	2
8. ท่านมีการวางแผนตามหลักการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย	51 (45.54)	55 (49.11)	6 (5.36)	-	3.40	0.59	สูง	7
9. ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใช้บริการได้	28 (25.00)	73 (65.18)	11 (9.82)	-	3.15	0.59	ค่อนข้างสูง	9
ภาพรวมด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้					3.41	0.28	สูง	

จากตารางที่ 11 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน ด้านสภาพมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ พบว่า โดยภาพรวมด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.28$) เมื่อ จำแนกตามรายชื่อ พบว่า

การได้รับการฝึกอบรมมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.52$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 1

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.57$) เป็นอันดับ 2

การกำหนดระบบ ระเบียบและขั้นตอนการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.58$) เป็นอันดับ 3

เครื่องมือที่ใช้ในสำนักงานและเทคโนโลยีของหน่วยงานมีต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ใน ระดับสูง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับ 4

วัตถุประสงค์ของนโยบายมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.45$, $\sigma = 0.60$) เป็น อันดับ 5

บุคลากรต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.64$) เป็นอันดับ 6

ท่านมีการวางแผนตามหลักการปฏิบัติงาน ในแต่ละหน้าที่ เพื่อให้หน่วยงานทำหน้าที่ได้ อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ ในระดับสูง ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 7

นโยบายได้มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานไว้ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.14$) เป็นอันดับ 8

ท่านคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ให้บริการได้
พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 9

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 12 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น				μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย				
	4	3	2	1				
1. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานโดยรวม	38 (33.93)	69 (61.61)	5 (4.46)	-	3.29	0.55	สูง	4
2. งานที่ท่านทำให้สำเร็จในแต่ละครั้งเป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	42 (37.50)	63 (56.25)	7 (6.25)	-	3.31	0.59	สูง	3
3. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านสามารถทำได้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงานต้องการ	45 (40.18)	63 (56.25)	4 (3.57)	-	3.21	0.55	ค่อนข้างสูง	6
4. ท่านสามารถทำงานที่ยุ่ยากซับซ้อนของหน่วยงานได้สำเร็จ	32 (28.57)	72 (64.29)	8 (7.14)	-	3.21	0.56	ค่อนข้างสูง	5
5. งานในหน้าที่ที่ท่านทำทุกครั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแผนกแผนการ และการลงทุน	60 (53.75)	50 (44.64)	2 (1.79)	-	3.52	0.54	สูง	1
6. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และทันเวลา	46 (41.07)	63 (56.25)	3 (2.68)	-	3.38	0.54	สูง	2
ภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน					2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 12 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนการและการลงทุนของ แขวงสาละวัน ใน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมด้าน ความสำเร็จของงานบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.87, \sigma = 0.27$) เมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

งานในหน้าที่ที่ท่านทำทุกครั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแผนกแผนการ และการลงทุน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.52, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 1

ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และทันเวลา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.38, \sigma = 0.54$) เป็นอันดับ 2

งานที่ท่านทำให้สำเร็จในแต่ละครั้งเป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.31, \sigma = 0.59$) เป็นอันดับ 3

ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานโดยรวม พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.29, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 4

ท่านสามารถทำงานที่ย่างยากซับซ้อนของหน่วยงานได้สำเร็จ พบว่า บุคลากรมีความ คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21, \sigma = 0.56$) เป็นอันดับ 5

เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านสามารถทำได้บรรลุเป้าหมายตามที่หน่วยงาน ต้องการ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21, \sigma = 0.55$) เป็นอันดับ 6

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาพรวมความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	μ	σ	ระดับปฏิบัติงาน	อันดับ
ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3
ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน	3.34	0.28	สูง	2
ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ที่เชื่อถือได้	3.41	0.28	สูง	1
ด้านความความสำเร็จของงาน	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	4
ภาพรวมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาภาพรวมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า โดย
ภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.21$,
 $\sigma = 0.22$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.28$) เป็นอันดับ 1

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.28$) เป็นอันดับ 2

ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.31$) เป็นอันดับ 3

ด้านความความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.27$) เป็นอันดับ 4

**ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว**

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน โดยจำแนกตาม เพศ

เพศ	ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน			ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน			ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้			ด้านความสำเร็จของงาน			ภาพรวมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน
ชาย	3.20	0.31	ค่อนข้างสูง	3.31	2.84	สูง	3.38	0.28	สูง	2.85	0.25	ค่อนข้างสูง	3.18	0.21	ค่อนข้างสูง
หญิง	3.26	0.31	สูง	3.38	0.26	สูง	3.48	0.27	สูง	2.91	0.29	ค่อนข้างสูง	3.26	0.22	สูง
ภาพรวม	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3.34	0.28	สูง	3.41	0.28	สูง	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
อันดับ	3			2			1			4					

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมบุคลากร เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากรเพศชายเมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากร เพศหญิง มีความต้องการด้านวินัยในการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร เพศชาย

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานพบว่า บุคลากร เพศหญิง มีความต้องการด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมากกว่าบุคลากรเพศชาย

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้พบว่า บุคลากร เพศหญิง มีด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้มากกว่าบุคลากร เพศชาย

ด้านความสำเร็จของงานพบว่า บุคลากร เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงานมากกว่าบุคลากรเพศชาย

สรุปผลจากการศึกษา พบว่า บุคลากร เพศหญิง มีปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่า บุคลากร เพศชาย โดยภาพรวม และรายด้านในทุก ๆ ด้านเนื่องจาก บุคลากร เพศหญิง มีปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเข้าใจเพื่อให้ตนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นที่ยอมรับของสังคม ฉะนั้น บุคลากร เพศหญิง ปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่า บุคลากร เพศชาย

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ ในการทำงาน	ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน			ด้านการปฏิบัติงานที่ได้ มาตรฐาน			ด้านสภาพมาตรฐานใน การปฏิบัติงานที่เชื่อได้			ด้านความสำเร็จของงาน			ภาพรวมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ บุคลากร		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน
น้อยกว่า 5 ปี	3.19	0.30	ค่อนข้างสูง	3.32	0.28	สูง	3.41	0.32	สูง	2.86	0.27	ค่อนข้างสูง	3.19	0.23	ค่อนข้างสูง
5 ปีขึ้นไป- 10 ปี	3.29	0.36	สูง	3.35	0.28	สูง	3.40	0.25	สูง	2.90	0.26	ค่อนข้างสูง	3.23	0.22	สูง
10 ปีขึ้นไป- 20 ปี	3.24	3.19	ค่อนข้างสูง	3.38	0.27	สูง	3.43	0.20	สูง	2.88	0.28	ค่อนข้างสูง	3.23	0.20	ค่อนข้างสูง
ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	3.19	0.30	ค่อนข้างสูง	3.43	0.25	สูง	3.48	0.06	สูง	2.90	0.08	ค่อนข้างสูง	3.25	0.07	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3.34	0.28	สูง	3.41	0.28	สูง	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
อันดับ	3			2			1			4					

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบอายุกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน โดยจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรกลุ่ม อายุต่ำกว่า 5 ปี บุคลากรความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร ตั้งแต่กลุ่มอายุ 5-10 ปี และตั้งแต่กลุ่มอายุ 11-21 ปี กลุ่มอายุตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีตั้งแต่กลุ่ม อายุ 5-10 ปี บุคลากรมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีกลุ่มอายุ 11-20 ปี กลุ่มอายุ น้อยกว่า 5 ปีลงมาและ กลุ่มอายุตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานพบว่า บุคลากรกลุ่ม อายุ 21 ปีขึ้นไป บุคลากรมี ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มอายุ 11-20 ปี กลุ่ม อายุ 5-10 ปี กลุ่มอายุ น้อยกว่า 5 ปีลงมา

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ พบว่า บุคลากรกลุ่ม อายุ 20 ปีขึ้นไป บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอายุ 11-20 ปี กลุ่ม อายุ 5-10 ปี และกลุ่มอายุ น้อยกว่า 5 ปีลงมา

ด้านความสำเร็จของงานพบว่า กลุ่ม อายุ 5-10 ปีบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของมากกว่า กลุ่ม อายุ 21 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 11-20 ปี และกลุ่มอายุ น้อยกว่า 5 ปีลงมา

สรุปผลการศึกษา พบว่า กลุ่ม อายุต่ำกว่า 5 ปี บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า กลุ่มอายุอื่น ๆ เพราะกลุ่มนี้เป็นหาก่อทำงานต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อหาประสบการณ์ และต้องการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อต้องการความก้าวหน้าในอนาคต

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนลงทุน แขวงสาละวัน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับ การศึกษา	ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน			ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน			ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้			ด้านความสำเร็จของงาน			ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ ปฏิบัติงาน
น้อยกว่า ปวช.	3.34	0.36	สูง	3.40	0.31	สูง	3.27	0.43	สูง	2.89	0.28	ค่อนข้างสูง	3.22	0.29	ค่อนข้างสูง
ปวช.- อนุปริญญา	3.26	0.31	สูง	3.35	0.29	สูง	3.41	0.27	สูง	2.88	0.26	ค่อนข้างสูง	3.22	0.23	สูง
ปริญญาตรี	3.14	0.29	ค่อนข้างสูง	3.29	0.25	สูง	3.46	0.24	สูง	2.85	0.28	ค่อนข้างสูง	3.18	0.19	ค่อนข้างสูง
สูงกว่า ปริญญาตรี	3.21	0.25	ค่อนข้างสูง	3.54	0.07	สูง	3.42	0.11	สูง	2.96	0.7	ค่อนข้างสูง	3.28	0.04	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3.34	0.28	สูง	3.41	0.28	สูง	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
อันดับ	3			2			1			4					

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการศึกษากับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุนมากกว่าบุคลากรมีระดับการศึกษา ปวช.-อนุปริญญา กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและกลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ปวช. เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ปวช. มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และ ปวช.-อนุปริญญา

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ปวช. และการศึกษาปริญญาตรี กลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่า ปวช.-อนุปริญญา

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ พบว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี การศึกษา ปวช.-อนุปริญญา ระดับสูงกลุ่มที่มีการศึกษาน้อยกว่า ปวช.

ด้านความสำเร็จของงานพบว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรกลุ่มที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ปวช. การศึกษา ปวช.-อนุปริญญา และการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน ลงทุน แขวงสาละวัน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวโดยจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน			ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน			ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้			ด้านความสำเร็จของงาน			ภาพรวมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ		
	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน
ตั้งแต่ 5,000 บาท	3.23	0.31	ค่อนข้างสูง	3.30	0.33	สูง	3.38	0.33	สูง	2.85	0.30	ค่อนข้างสูง	3.19	0.26	ค่อนข้างสูง
5,001-6,000 บาท	3.19	0.32	ค่อนข้างสูง	3.33	0.24	สูง	3.42	0.28	สูง	2.88	0.26	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
6,001-7,000 บาท	3.19	0.32	ค่อนข้างสูง	3.35	0.21	สูง	3.38	0.21	สูง	2.85	0.26	ค่อนข้างสูง	3.19	0.15	ค่อนข้างสูง
มากกว่า 7,000 บาท	3.27	0.29	สูง	3.42	0.27	สูง	3.52	0.23	สูง	2.93	0.19	ค่อนข้างสูง	3.28	0.18	สูง
ภาพรวม	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3.34	0.28	สูง	3.41	0.28	สูง	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
อันดับ	3			2			1			4					

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบรายได้กับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่าบุคลากรระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับรายได้ต่อเดือน 6,001-7,000 บาท ระดับรายได้ต่อเดือนบาท 5,001-6,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือน 5,001-6,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือน 6,001-7,000 บาท

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานพบว่า บุคลากรรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท มากกว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่ารายได้ต่อเดือน 6,001-7,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือน 5,001-6,000 บาท และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้พบว่าบุคลากรรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับรายได้ต่อเดือนบาท 5,001-6,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท และรายได้ต่อเดือน 6,001-7,000 บาท

ด้านความสำเร็จของงานพบว่าบุคลากรรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าระดับรายได้ต่อเดือนบาท 5,001-6,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 5,000 บาท และระดับรายได้ต่อเดือน 5,001-6,000 บาท

สรุปผลการศึกษา พบว่า รายได้ต่อเดือน มากกว่า 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า เพราะมีรายได้สูงกว่า ทำให้การผลทำงานออกมาค่อนข้างสูง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน ลงทุน แขวงสาละวัน
สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน			ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน			ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้			ด้านความสำเร็จของงาน			ภาพรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับปฏิบัติ			ระดับ		
	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน	μ	σ	งาน	μ	σ	ปฏิบัติงาน
หัวหน้าและรองหัวหน้าแผนก	3.24	0.33	ค่อนข้างสูง	3.43	0.25	สูง	3.41	0.17	สูง	2.90	0.08	ค่อนข้างสูง	3.24	0.08	ค่อนข้างสูง
หัวหน้าหน่วยงาน	3.30	0.25	สูง	3.32	0.22	สูง	3.33	0.42	สูง	2.88	0.25	ค่อนข้างสูง	3.20	0.24	ค่อนข้างสูง
รองหัวหน้าหน่วยงาน	2.95	0.32	ค่อนข้างสูง	3.21	0.30	ค่อนข้างสูง	3.17	0.34	ค่อนข้างสูง	2.70	0.17	ค่อนข้างสูง	3.00	0.22	ค่อนข้างสูง
พนักงานสัญญาจ้าง	3.39	0.26	สูง	3.42	0.34	สูง	3.43	0.27	สูง	2.88	0.25	ค่อนข้างสูง	3.28	0.20	สูง
นักวิชาการ	3.18	0.31	ค่อนข้างสูง	3.33	0.27	สูง	3.44	0.24	สูง	2.88	0.28	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
ภาพรวม	3.22	0.31	ค่อนข้างสูง	3.34	0.28	สูง	3.41	0.28	สูง	2.87	0.27	ค่อนข้างสูง	3.21	0.22	ค่อนข้างสูง
อันดับ	3			2			1			4					

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบ พนักงานสัญญาจ้างบุคลากรมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า พนักงานสัญญาจ้างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่านักวิชาการ หัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน และหัวหน้าแผนกและรองหัวหน้า แผนก เมื่อจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

ด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรพนักงานสัญญาจ้าง มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานมากกว่าหัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้ารองหัวหน้าแผนกและ นักวิชาการ

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานพบว่า บุคลากรระดับตำแหน่งหัวหน้า รองหัวหน้า แผนกมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสัญญาจ้างนักวิชาการหัวหน้าหน่วยงาน และรองหัวหน้าหน่วยงาน

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้พบว่า บุคลากร นักวิชาการ มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสัญญาจ้าง หัวหน้ารองหัวหน้าแผนก หัวหน้า หน่วยงานและรองหัวหน้าหน่วยงาน

ด้านความสำเร็จของงานพบว่า บุคลากร ระดับตำแหน่งหัวหน้า รองหัวหน้าแผนก มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีมากกว่า หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้า พนักงานสัญญาจ้างนักวิชาการ และรองหัวหน้าหน่วยงาน

สรุปผลการศึกษา พบว่า ตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า หัวหน้า รองหัวหน้าแผนก หัวหน้าหัวหน้าหน่วยงาน รองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงาน สัญญาจ้างนักวิชาการ ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ด้านสภาพ มาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ ด้านความสำเร็จของงาน เนื่องจาก บุคลากร ระดับตำแหน่ง ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต่างกัน เพราะตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งมีขอบข่ายใน หน้าที่และความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติและงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณและความสำคัญที่ ต่างกัน จึงทำให้มีความจำเป็นและเหตุผลในการพัฒนาที่ต่างกันและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ภาวะทาง เศรษฐกิจ เวลาในการปฏิบัติงาน สถานะทางครอบครัว ซึ่งส่งผลให้พนักงานที่มีตำแหน่งในการ ปฏิบัติงานต่างกัน