ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

พฤธิสิทธิ์ อุทุม

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ นายพฤธิสิทธิ์ อุทุม ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....

(ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์)

..... กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีย์ ธระเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ซึ่งเป็นประธานกรรมการ และอาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน ในฐานะกรรมการและเลขานุการสอบ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจ แก้ไข และวิจารณ์งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้อง และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

พฤธิสิทธิ์ อุทุม

58930188: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)
คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ/ ข้าราชการ/ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

พฤธิสิทธิ์ อุทุม: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (EFFECTIVENESS AT WORK AMONG GOVERNMENT OFFICIALS WORKING FOR SA KAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ร.ด. 157 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน พร้อมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ดำเนินการศึกษาจากประชากรข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการจัดจำแนกประเภท (Classification) ตามลำดับ ผลการศึกษาพบว่า

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชาย มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหาร จบการศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดกองกิจการสภา และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป เป็นข้าราชการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด เมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ ในทางตรงข้าม ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 31 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายปฏิบัติงาน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า (ก) ปัญหา และอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนมากเพิ่งบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบทำให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด นอกจากนี้ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างมาก ทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด (ข) ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณของงาน พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา (ค) ปัญหา และอุปสรรคด้านเวลา พบว่า ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลารวมทั้งปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ และ (ง) ปัญหา และอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย พบว่า งบประมาณที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้รับในการดำเนินโครงการต่าง ๆ มีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับอีกทั้งการตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

589300188: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.
(GENERAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: EFFECTIVENESS/ SA-KAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION

PHRUETTHISIT U-THUM: EFFECTIVENESS AT WORK AMONG GOVERNMENT OFFICIALS WORKING FOR SA KAEO PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION. ADVISOR: CHAKCHAI SUEPRASERTSITTHI, Ph.D., 157 P. 2016.

The purposes of this study were to examine a level of effectiveness at work among government officials working for Sa Kaeo Provincial Administrative Organization and to compare their level of job effectiveness as classified by gender, age, rank position, educational level, place of work, and amount of monthly income. Also, this study attempted to investigate problems and obstacles in working as encountered by 64 government officials who worked for Sa Kaeo Provincial Administrative Organization. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The descriptive statistics used to analyze the collected data included percentage, means, and standard deviation. A content analysis technique was also used to analyze the problems and obstacles found in working. Finally, the classification of analyzed data was conducted. The results of this study were as follows:

It was revealed that the level of effectiveness at work among government officials working for Sa Kaeo Provincial Administrative Organization was found at a high level. Specifically, the aspect of job effectiveness in relation to quality of work was rated at the highest level, followed by the aspects relating to budget, time, and work quantity, respectively.

Based on the results from the comparisons, it was shown that the subjects who were males, aged 51 onwards, holding an administrative position and a master's degree, working for Division of Council Activities, and having a monthly income of 30,001 baht onwards, demonstrated the highest level of effectiveness at work when compared to other groups of government officials. Also, the subjects who were females, aged lower than 31, working at a practitioner level and for Division of Human Resources, holding a bachelor's degree, and having a monthly income of 10,001-20,000 baht, had the lowest level of effectiveness at work when compared with other groups of government officials.

Regarding the problems and obstacles, it was found that, firstly, the majority of government officials, working for Sa Kaeo Provincial Administrative Organization, were newly recruited and had no work experience. They lacked knowledge and ability in working as well as being careless. Due to these facts, their quality of work was poor. The job inspection was conducted carelessly and was not in line with the regulations. Also, there were redundancies of commands and unclear communication due to many work hierarchies and strict regulations in Sa Kaeo Provincial Administrative Organization. Secondly, concerning problems and obstacles of work quantity, it was shown that the amount of work exceeds the existing number of government officials. This was due to the fact that there was an additional amount of work load transferred to Sa Kaeo Provincial Administrative Organization, resulting in overloaded work with overdue dates. Furthermore, with reference to the problem and obstacles of time, it was shown that there were too many rules, regulations, and work procedures that caused the work to delay. In addition, it was found that the amount of work exceeded the allocated time given by the supervisors. Finally, regarding the problem of budget, it was found that the budget allocated to Sa Kaeo Provincial Administrative Organization was not in line with the amount of existing work and public needs.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

สารบัญ ..... ซ

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 6

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 7

ขอบเขตการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 10

แนวคิดการบริหารงานแบบระบบราชการ 11

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน 15

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ 23

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว 40

ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว 49

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 58

3 วิธีดำเนินการวิจัย 67

ประชากร 67

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 67

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 68

การเก็บรวบรวมข้อมูล 69

การวิเคราะห์ข้อมูล 70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	เกณฑ์การแปลผล	70
4	ผลการศึกษา	72
	การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล	72
	การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	77
	การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	86
	การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	97
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	98
	สรุปผลการวิจัย	98
	อภิปรายผล	102
	ข้อเสนอแนะ	112
บรรณานุกรม		116
ภาคผนวก		122
	ภาคผนวก ก	123
	ภาคผนวก ข	134
	ภาคผนวก ค	142
	ภาคผนวก ง	147
ประวัติย่อของผู้วิจัย		157

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	เปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตกับการจัดการผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	17
2	อัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วประจำปี พ.ศ. 2559 จำแนกตามระบบซี (Common level) และวุฒิการศึกษา	57
3	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ	73
4	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ	73
5	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับตำแหน่ง	74
6	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา	75
7	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด	75
8	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	76
9	จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	76
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านคุณภาพงาน	78
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านปริมาณงาน	80
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านเวลา	82
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าใช้จ่าย	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวม	86
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ	87
16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ	88
17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกระดับตามตำแหน่ง	90
18	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	91
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด	93
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	95
21	กรอบแนวคิดตัวแปรตาม	125
22	กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ	128

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
2	วงจรการจัดการผลการปฏิบัติงาน	18
3	กรอบแนวคิดทั่วไปของการจัดการผลการปฏิบัติงาน	19
4	กรอบแนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับธุรกิจธนาคาร	20
5	การจัดการผลการปฏิบัติงานในฐานะศูนย์กลางของการประสานรวมกิจกรรมทางด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าไว้ด้วยกัน	21
6	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	53

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในบรรดาทรัพยากรในองค์การนั้น มักจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ ที่จะช่วยนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แต่อย่างไรก็ตาม คน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก ที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้น คนหรือที่เรียกว่าทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นผู้สร้างสรรค์ทุกสิ่งทุกอย่าง จนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริหารที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการฉายภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสู่สาธารณชน และโดยทั่วไปคนแต่ละคนมีลักษณะที่หลากหลาย และแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่เนื่องจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่องค์กรจะต้องเพิ่มคุณค่าให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธีการ (กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์, 2546) ได้แก่

1. การศึกษา (Education) จุดเน้นของการศึกษา เป็นการยกระดับความรู้ความสามารถโดยรวมของบุคคล ทั้งด้านสติปัญญา สังคม และอารมณ์ เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต ดังนั้นองค์กรจึงมักนิยมใช้การศึกษาเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือทำงานในหน้าที่ใหม่ ๆ
2. การฝึกอบรม (Training) จุดเน้นของการฝึกอบรม อยู่ที่งานของบุคคลที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เพื่อยกระดับทักษะรวมทั้งเพิ่มขีดความรู้ความสามารถในการทำงาน
3. การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนา คือ มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กร และสังคมในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาจึงเป็นเรื่องที่อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานเอง อีกทั้งยังเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรที่หวังผลในอนาคต

จากบริบทดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่จะช่วยให้งานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งหากองค์กรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ตรงตามความต้องการขององค์กร รวมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับสถานการณ์ ตลอดจนช่วยทำให้องค์กรเติบโตและก้าวหน้าได้ และในทางตรงข้าม หากองค์การไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานเบี่ยงเบนจากเป้าหมายขององค์การ และอาจทำให้องค์การไม่สามารถอยู่รอดได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญคือองค์การจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรเหล่านี้อยู่คู่กับองค์การได้นาน โดยไม่คิดที่จะย้ายการทำงานไปยังแห่งใหม่

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 หมวด 14 ได้กำหนดว่า รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาในพื้นที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป ในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะการบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง มีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย และในส่วนโครงสร้างขององค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่นทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ถือเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีพื้นที่รับผิดชอบทั่วทั้งจังหวัดสระแก้ว โดยพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ตามมาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจ และหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นอื่น

4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การจัดการศึกษา

7. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

15. การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

18. การส่งเสริมการกีฬา จารีต ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

26. การให้บริการแก่เอกชนส่วนข้าราชการหน่วยงานของรัฐรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีอำนาจหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรงบประมาณ วัสดุและอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นหลัก ซึ่งกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารงาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้กำหนดโครงสร้างในองค์กรออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ (กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558)

1. ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (สจ.) จำนวน 30 คน

2. ฝ่ายบริหาร ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 2 คน เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 2 คน และที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 2 คน มีบุคลากรทั้งหมด จำนวน 283 คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 64 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 115 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 75 คน และพนักงานจ้างเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 1 คน

การที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีบุคลากรในสังกัดเป็นจำนวนมาก ทำให้มีความแตกต่างทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ จึงอาจทำให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการอาจไม่บรรลุเป้าหมาย หรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายได้ ประกอบกับในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการ เช่น ปัญหาอัตรากำลังของข้าราชการที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบราชการการใช้ระบบประกันคุณภาพ และผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ทำให้สวัสดิการและผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับน้อยลง ปัญหาดังกล่าวนี้หากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา อันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากร

นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงาน การที่บุคลากรในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนซึ่งสามารถตรวจวัดได้จากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย (Peterson & Plowman, 1989)

ปัจจุบันอุปนิสัยของข้าราชการไทย และข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการพัฒนาประเทศชาติ สามารถวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 14 ประการ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2530) ดังนี้

1. การยึดถือระบบอุปถัมภ์
2. การปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาในทางที่ผิด
3. การทำตัวเป็นนายประชาชน
4. การมีลักษณะตัวใครตัวมัน
5. การทำตัวเป็นเหมือนผักชีโรยหน้า
6. การปัดความรับผิดชอบ
7. การไม่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม
8. การทำตัวเป็นคนบุญหนักศักดิ์ใหญ่
9. การชอบสัมมนาและฝึกอบรม
10. คอร์รัปชั่น หรือการฉ้อราษฎร์บังหลวง
11. การกีดกันภาคเอกชนการ
12. ความเกียจคร้าน
13. การบ้าอำนาจและหวงอำนาจอำนาจ
14. การขาดความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์อุปนิสัยของข้าราชการไทย และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รวมทั้งผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีอะไรบ้าง เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในอนาคตให้เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

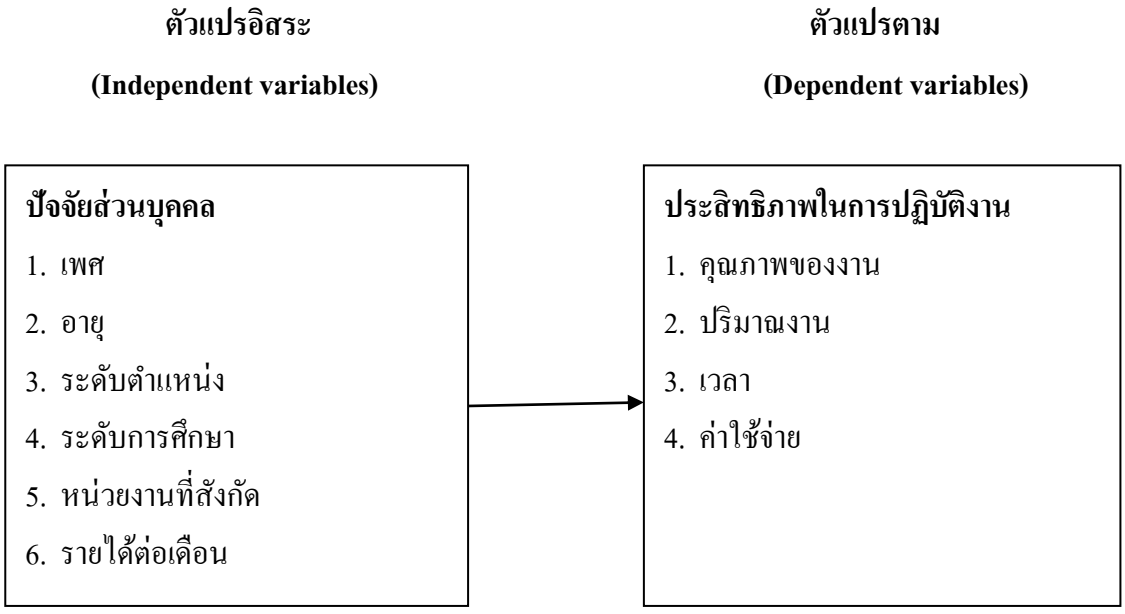
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน

3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

2. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

3. ทำให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และสามารถนำไปแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน รวมทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การวิจัยครั้งนี้กลุ่มผู้ที่ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2559) (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2559)

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ประมาณ 6 เดือน ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559 โดยกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 1 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว หมายถึง บุคคลที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการตามคำสั่งแต่งตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดประหยัดทั้งเวลา แรงงาน วัสดุ และสิ่งของ

คุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้น ๆ อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์ คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อาทิเช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ทรัพยากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นต้น จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

ระดับตำแหน่ง หมายถึง การแบ่งประเภทของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าฝ่าย ข้าราชการชำนาญการพิเศษ ข้าราชการชำนาญการ ข้าราชการปฏิบัติการ ข้าราชการอาวุโส ข้าราชการชำนาญงาน และข้าราชการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา หมายถึง การแบ่งระดับการศึกษาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ดังนี้ มัธยมศึกษาปีที่ 6/ (ปวช.) อนุปริญญา/ (ปวส.) ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง หน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบไปด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กองกิจการ สภา กองคลัง กองช่าง กองแผนและงบประมาณ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองการเจ้าหน้าที่ และหน่วยตรวจสอบภายใน

รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมเงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าวิทยฐานะ ค่าครองชีพ ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำแนกเป็น ตั้งแต่ 10,001 บาท/ เดือน ถึง 15,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 15,001 บาท/ เดือน ถึง 20,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 20,001 บาท/ เดือน ถึง 25,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 25,001 บาท/ เดือน ถึง 30,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 30,001 บาท/ เดือน ถึง 35,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 35,001 บาท/ เดือน ถึง 40,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 40,001 บาท/ เดือน ถึง 45,000 บาท/ เดือน, ตั้งแต่ 45,001 บาท/ เดือน ถึง 50,000 บาท/ เดือน และตั้งแต่ 50,001 บาท/ เดือนขึ้นไป

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความสะอาด ความสะดวกสบาย ความปลอดภัย และอุปกรณ์เครื่องมือขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดการบริหารงานแบบระบบราชการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
   - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
   - 3.2 ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
   - 3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
   - 3.4 การวัดประสิทธิภาพ
   - 3.5 การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
   - 3.6 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
   - 3.7 การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
   - 3.8 แนวทางการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 4.1 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542
   - 4.2 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540
   - 4.3 เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
5. ข้อมูลองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 5.1 ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 5.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 5.3 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 5.4 การแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
   - 5.5 อัตรากำลังข้าราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการบริหารงานแบบระบบราชการ

Schermerhorn (2008, p. 63 อ้างถึงใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, 2554, หน้า 29) กล่าวว่าการจัดการระบบราชการ (Bureaucratic organization) หมายถึง หลักเหตุผลและรูปแบบประสิทธิภาพขององค์กรที่สร้างขึ้นตามหลักเหตุผลคำสั่งและอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องตามกฎหมาย

Max Weber (1994 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551 , หน้า 55) เจ้าของทฤษฎีระบบราชการได้เสนอรูปแบบของโครงสร้างระบบราชการว่ามีลักษณะเป็นแบบปีระมิดจะต้องมีการจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชาในองค์กรเพราะเป็นพื้นฐานของการจัดระบบราชการเพราะต้องมีการกำหนดตำแหน่งของงานการจัดลำดับขั้นของตำแหน่งจากบนลงล่างมีผู้บังคับบัญชาอยู่สูงสุดและผู้บังคับบัญชาตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมาตามลำดับขั้นจนถึงล่างสุดนอกจากนี้การที่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ยังแสดงให้เห็นถึงช่องทางของการเดินทางของการทำงานและอำนาจของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน Max Weber ยังเสนอกรอบแนวคิดว่าการจัดลำดับขั้นตอนตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายการบังคับบัญชานั้น จะต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมตามระบบการสั่งการตามสายงานการบังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

คุณลักษณะของระบบราชการ

สำหรับ Weber ระบบราชการเป็นการบริหารงานแบบหนึ่งที่พบเห็นทั้งในภาครัฐบาลและภาคเอกชนในโลกสมัยใหม่ Max Weber ได้อธิบายลักษณะของระบบราชการว่าพวกข้าราชการสมัยใหม่ทำงานโดยอาศัยหลักที่มีเฉพาะตัว (Gerth & Mills, 1946, pp. 196-198)

1. หลักแบ่งแยกขอบเขตอำนาจตำแหน่งหน้าที่ราชการแต่ละหน้าที่ออกจากกันอย่างชัดเจนโดยกำหนดหลักไว้ในกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการบริหาร

อำนาจราชการถูกกำหนดไว้โดยบทบัญญัติแห่งกฎหมายเช่นการกำหนดให้อำนาจในการออกคำสั่งกระจายตามตำแหน่งต่าง ๆ การกำหนดข้อจำกัดอำนาจในการใช้กำลังบังคับของข้าราชการไว้อย่างเคร่งครัดและการการกำหนดการทำงานปกติตามหน้าที่และอำนาจหลักต่าง ๆ นี้การบริหารงานสมัยก่อนไม่ค่อยได้ใช้เพิ่งจะมาใช้ในรัฐสมัยใหม่

2. หลักการจัดตำแหน่งหน้าที่ตามลำดับชั้นมีการแบ่งระดับชั้นของอำนาจระหว่างหัวหน้าและลูกน้องในลักษณะที่หัวหน้าทำหน้าที่กำกับดูแลลูกน้องที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าถัดลงไประบบนี้เปิดโอกาสให้ลูกน้องสามารถอุทธรณ์การตัดสินใจของหัวหน้าต่อหัวหน้าที่เหนือขึ้นไปได้

3. หลักการบริหารงานที่มีรากฐานจากการใช้เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งที่เป็นต้นฉบับหรือฉบับร่างเป็นบรรทัดฐานในการทำงานทำให้ระบบราชการจำต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ตั้งแต่

ระดับสัญญาบัตรจนถึงระดับเสมียนอาลักษณ์จำนวนมากมาทำงานบริหารกลุ่มเจ้าหน้าที่และเอกสารต่าง ๆ รวมเรียกว่าเป็นสำนักงานมีการแยกกันทำงานในสำนักงานผู้ปกครองในระบบราชการของรัฐสมัยใหม่จะถือว่าตนเป็น “คนรับใช้เบอร์หนึ่ง” เช่นเดียวกับผู้จัดการจะถือว่าตน “เป็นพนักงานเบอร์หนึ่งของบริษัท”

4. หลักความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่เป็นผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีมาบริหารงานในตำแหน่งหน้าที่

5. หลักการถือว่างานที่ทำนั้นเป็นหลักที่ข้าราชการหรือพนักงานที่จะต้องทุ่มเทเวลาให้เต็มที่ซึ่งสมัยก่อนที่จะนำเอาระบบราชการมาใช้มักถือว่างานราชการเป็นงานรอง

6. การทำงานในระบบราชการเป็นการทำงานไปตามกฎระเบียบที่มีเสถียรภาพเป็นหลักเกณฑ์ที่สามารถเรียนรู้กันได้โดยผู้ทำงานต้องมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานซึ่งความรู้นี้อาจได้มาจากการศึกษานิติศาสตร์การบริหารรัฐกิจและการบริหารธุรกิจ

ระบบราชการทำให้เกิดข้าราชการอาชีพ

MaxWeber (1994 อ้างถึงใน Gerth & Mills, 1946) ได้อธิบายตำแหน่งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไว้ดังนี้

1. การดำรงตำแหน่ง ถือเป็นอาชีพเงื่อนไขการจ้างงานมีว่าผู้สมัครจะต้องผ่านการศึกษาอบรมมาอย่างดี และพร้อมที่จะมาทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้งผู้สมัครต้องผ่านการสอบคัดเลือกด้วยตำแหน่งให้ความสำคัญต่อหน้าที่ความรับผิดชอบตำแหน่งไม่ได้มีไว้ให้ซื้อขายแลกเปลี่ยนกัน การเข้ามาทำงานเท่ากับเป็นการยอมรับพันธะผูกพันที่จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีความเป็นอยู่ที่มั่นคง ความจงรักภักดีที่พนักงานมีเป็นความจงรักภักดีต่อหน้าที่และสถาบัน เช่น ประเทศชาติ พรรคการเมือง บริษัท ไม่ใช่เป็น การจงรักภักดีต่อตัวบุคคลหนึ่งบุคคลใด อย่างเช่นที่ขุนนางเคยมีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ในสมัยศักดินา

2. ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเป็นแบบแผนเดียวกันดังต่อไปนี้

2.1 ตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ได้นับการยกย่องสรรเสริญเป็นพิเศษจากสังคมเมื่อเทียบกับฐานะของบุคคลภายนอกที่ถูกปกครองหลักของยศชั้น จะถูกกำหนดไว้เป็นกฎเกณฑ์ทำให้สถานะทางสังคมของตำแหน่งได้รับการประกันคุ้มครองเงื่อนไขที่จะทำให้สถานะทางสังคมของตำแหน่งสูงสุด คือ ประการแรกสังคมมีความต้องการการบริหารงานโดยผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการฝึกอบรมอย่างมาก ประการสองสังคมมีความแตกต่างทางสังคมอย่างมากและต่อเนื่อง ทำให้มักได้ข้าราชการที่มาจากชนชั้นที่มีพื้นฐานมีอภิสิทธิ์ทางสังคมและเศรษฐกิจสูงด้วยเพราะชนชั้นนี้ จะมีโอกาสได้รับการศึกษาสูงกว่าชนชั้นอื่นและกลุ่มข้าราชการผู้คัดเลือก

น้องใหม่ก็เป็นคนที่มาจากชนชั้นสูงด้วยจึงมักจะคัดเลือกน้องใหม่จากผู้ที่มาจากชนชั้นสูงเดียวกัน เช่น ปกติแล้วสถานะทางสังคมของข้าราชการจะต่ำ เมื่อความต้องการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เข้ามาบริหารมีน้อย และการครอบงำของชนชั้นสูงมีน้อยด้วย

2.2 ข้าราชการในระบบราชการอุดมคติจะเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บังคับบัญชา ทำให้การควบคุมบังคับบัญชาง่ายกว่า ในกรณีของข้าราชการที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนหรือการแต่งตั้งจากพรรคการเมืองในสังคมที่การบริหารงานต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญอย่างมาก ถ้าผู้นำแต่งตั้งคนที่มือไม่ถึงเข้าทำหน้าที่แล้ว จะทำให้การทำงานของระบบราชการด้อยลงไปได้ ในสังคมแบบนี้ผู้นำการบริหารจึงมีความสำคัญมาก

2.3 ปกติแล้วอาชีพราชการเป็นอาชีพตลอดชีวิตข้าราชการจะครอบครองตำแหน่งตลอดชีพแต่ทั้งนี้ ไม่ถือว่าข้าราชการมีสิทธิครองครองตำแหน่งของตนหากแต่เป็นเพียงเครื่องประกันว่าใครจะมาไล่ออกจากงานนั้น จะกระทำได้ก็โดยใช้เหตุผลการปฏิบัติงานเท่านั้นไม่ใช่ใช้เหตุผลส่วนตัวมาพิจารณาตัดสินหลักการคุ้มครองอาชีพนี้ต้องระมัดระวังไม่ให้ข้าราชการเกิดความรู้สึกว่าเป็นอิสระอันนี้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ต้องดูแลให้ข้าราชการทำงานไปตามหน้าที่

2.4 ข้าราชการจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินในรูปของเงินเดือนประจำที่กำหนดไว้แน่นอน และข้าราชการจะได้รับเบี้ยบำนาญเป็นหลักประกันในตอนที่อายุมาก เงินเดือนไม่ใช่ค่าจ้างแรงงานที่จ่ายตามปริมาณงานที่ทำ หากแต่เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนตำแหน่งหน้าที่การงานสถานภาพและระยะเวลาที่บุคคลนั้น ๆ รับราชการ ในบางประเทศอาชีพรับราชการเป็นอาชีพที่มีคนอยากรับมากเพราะมีความมั่นคงมีเงินเดือนประจำและมีเกียรติเป็นที่ยกย่องของสังคมทำให้สามารถจ้างข้าราชการได้ด้วยเงินเดือนที่ต่ำ

2.5 การรับราชการถือเป็นอาชีพที่มีการไต่เต้าตำแหน่งตามระดับชั้น ข้าราชการจะต้องเลื่อนตำแหน่งของตนจากตำแหน่งต่ำเงินเดือนน้อยไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีเงินเดือนมากขึ้นข้าราชการต้องการระบบการเลื่อนขั้นที่กำหนดกฎเกณฑ์ไว้ชัดเจนโดยใช้หลักของอาวุโสและหลักความสามารถในการสอบวิชาเฉพาะความเชี่ยวชาญ อย่างไรก็ตามการบริหารราชการกับองค์กรที่มีขนาดใหญ่มีคนจำนวนมากมีการกำหนดขั้นตอนของตำแหน่งหลายระดับ ในบางครั้งการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ แต่ละครั้งจะต้องผ่านหัวหน้าหรือผู้บริหารขึ้นไปเรื่อย ๆ อีกทั้งยังมีกฎเกณฑ์ระเบียบที่ซ้ำซ้อน อีกทั้งในองค์กรระบบราชการนั้นจะมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานด้านเอกสารเป็นส่วนใหญ่มีการบันทึกที่เต็มไปด้วยถ้อยคำ หรือคำพูดที่หรูหราและต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ จำนวนมากกว่า จะไปถึงผู้บริหารสูงสุดจึงไม่ทันเวลา จึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า ยิ่งไปกว่า

นั้นระบบราชการขนาดใหญ่ยังมีฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่จัดทำเอกสารให้กับผู้บริหารในรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา และในที่สุดคนที่มีอำนาจในระบบราชการขนาดใหญ่กลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เองตามลำพัง

นอกจากนี้ระบบราชการยังมีลักษณะที่เป็นการทำงานที่เป็นทางการเสมอด้วย หมายความว่าการทำงานทุกอย่างนอกจากต้องเป็นไปตามขั้นตอนระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้ว ยังต้องมีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เช่น การสั่งการ การออกคำสั่ง การรายงานผล การปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน ฯลฯ ทุกอย่างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักฐาน และต้องมีการเก็บรักษาไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบอ้างอิงในภายหลังด้วยประโยชน์ของการที่ต้องทำให้เป็นทางการ คือ สามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์การได้ และยังช่วยป้องกันไม่ให้มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างสมาชิกและองค์กร เพราะทุกคนต้องมีความสัมพันธ์กันตามบทบาท (Roles) และตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น นอกจากนี้ การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรยังสามารถใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบอ้างอิงภายหลังได้อย่างดีอีกด้วย (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 61)

จะเห็นได้ว่า ระบบราชการ มีลักษณะการบริหารที่เน้นกฎเกณฑ์ เน้นการทำงานเป็นขั้นตอน และมีการทำงานอย่างเป็นทางการ มีเอกสาร มีหลักฐาน เน้นการทำงานผ่านการบันทึก โดยมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรเกิดความแข็งแกร่ง มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน มีผู้บังคับบัญชา มีช่องทางเดินของอำนาจผ่านบุคคลอย่างชัดเจน ทุกคนต้องมีวินัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นวิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดดังที่ Max Weber ได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้ (ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 51)

1. เป็นการจัดองค์การที่ยึดหลักแห่งการใช้สิทธิอำนาจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและความสมเหตุสมผล

2. มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อาศัยหลักความรู้ ความสามารถ หรือระบบคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล

3. เป็นระบบที่สามารถพยากรณ์พฤติกรรม หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้

ดังนั้น จึงพอสรุปแนวความคิดของ Max Weber ได้ว่า ระบบราชการเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารสำหรับองค์กรภาคธุรกิจหรือองค์กรภาครัฐ เพราะว่าระบบดังกล่าวมีการจัดองค์การที่ดี มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบในสัดส่วนที่เหมาะสมตามความสามารถและมีระเบียบกฎเกณฑ์การทำงานกันอย่างชัดเจน ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความชำนาญ ความรวดเร็ว และความประหยัด เป็นระบบที่สร้างความยุติธรรม ทำงานภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบแบบแผนที่รัดกุมมีเหตุผล

จึงลดระยะเวลา ขั้นตอนการปฏิบัติงานลง ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพสูง

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงาน

1. การจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ถือเป็นหัวใจของการบริหารองค์การในปัจจุบันแต่บ่อยครั้งที่การจัดการผลการปฏิบัติงานถูกมองว่าเป็นเรื่องของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วการวางแผนผลการจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะสามารถช่วยผู้บริหารในการกำหนดเส้นทางไปสู่ความสำเร็จขององค์การทั้งในเรื่องของผลกำไร การปรับปรุงและการพัฒนาองค์การ รวมไปถึงระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การอย่างยั่งยืนและไม่หยุดนิ่ง จึงนับได้ว่าการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นบทบาทหรือหน้าที่ที่ผู้บริหารทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมีส่วนร่วมโดยมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้จัดการประสานงานติดตามสื่อสารและให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดเพื่อให้ผลการประกอบการขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันตามที่องค์การต้องการ ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าการจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การมีผลประกอบการและความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ตามประสงค์

2. ความหมายของการจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance management) ได้ถูกนำมาใช้อย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาโดยเป็นการรวบรวมหลากหลายวิธีเข้าไว้ด้วยกัน และมีความต่อเนื่องมากกว่าวิธีที่ใช้กันในอดีตซึ่งการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้น มีพื้นฐานมาจากหลักการบริหารด้วยข้อตกลงร่วมกันหรือการทำสัญญาระหว่างกันมากกว่าที่จะเป็นการบริหารด้วยการออกคำสั่งโดยการจัดการผลการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาและริเริ่มแผนการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมถึงการรวมวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การไว้ด้วยกัน (Armstrong, 2006) สำหรับความหมายของการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้นมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้กล่าวคือ

Armstrong and Baron (1998) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการของการส่งมอบความสำเร็จอย่างยั่งยืนให้กับองค์การโดยการพัฒนาความสามารถของพนักงานทั้งในระดับบุคคลและทีม

Williams (2002) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการบริหารจัดการเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานขององค์การและพนักงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

Cascio (2003) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องซึ่งต้องการความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลหรือกลุ่มในทุก ๆ วัน โดยผู้บริหารจะต้องให้ข้อมูลย้อนกลับผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างทันท่วงที

Dessler (2003) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานคือการจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ ของกระบวนการภายในองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงานอาจรวมถึงการตั้งเป้าหมายการคัดเลือกและการบรรจุพนักงานการประเมินผลการปฏิบัติงานการจ่ายค่าตอบแทนการฝึกอบรมและพัฒนาและการจัดการสายอาชีพ

Ivancevich (2003) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการซึ่งผู้บริหาร ผู้จัดการและบังคับบัญชาขั้นต้นได้ร่วมกันทำเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Noe, Hollenbeck, Gerhart and Wright (2006) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน คือ วิธีการที่ผู้บริหารจะมั่นใจได้ว่ากิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานและผลผลิตที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

โดย Armstrong (2006) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน คือ การบูรณาการใน 4 ด้าน คือ

1. การบูรณาการในแนวตั้ง เป็นการเชื่อมโยงหรือประสานให้วัตถุประสงค์ขององค์การ วัตถุประสงค์ของทีมและวัตถุประสงค์ของบุคคลไปในทิศทางเดียวกัน

2. การบูรณาการตามหน้าที่งาน เป็นการเชื่อมโยงกลยุทธ์ในแต่ละหน้าที่เข้ากับส่วนต่าง ๆ ขององค์การ

3. การบูรณาการด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงหน้าที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาองค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการให้รางวัลเพื่อให้ได้แนวทางในการจัดการและพัฒนาบุคคล

4. การบูรณาการความต้องการของแต่ละบุคคล เป็นการให้ความสำคัญกับพนักงานแต่ละคนเพื่อที่องค์การจะสามารถกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

โดยสรุปการจัดการผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดการกับองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของการจัดการผลการปฏิบัติงานข้างต้นสนับสนุนปรัชญาพื้นฐานที่ว่า มนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์การได้ ไม่เฉพาะแต่ทรัพยากรเงินเท่านั้น (Reynolds & Ablett, 1998)

ขณะที่ Bacal (1999) กล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีขอบเขตกว้างกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตมาก โดยได้เปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตกับการจัดการผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันไว้ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบการประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีตกับการจัดการผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (Bacal, 1999)

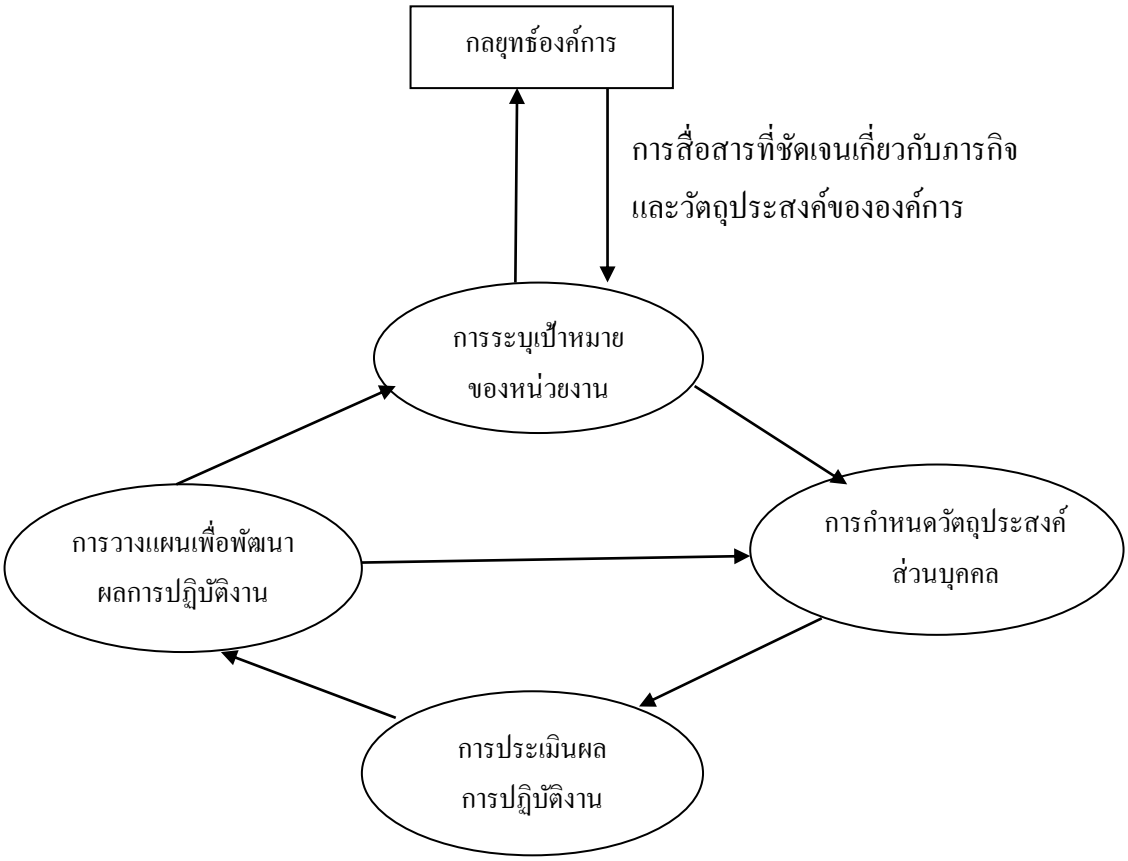
การประเมินผลการปฏิบัติงานในอดีต	**การจัดการผลการปฏิบัติงานในปัจจุบัน**
มุ่งมั่นที่จะประเมินผู้ปฏิบัติงาน เป็นการบริหารงานทางเดียวจากผู้บังคับบัญชา	มุ่งใช้ติดตามแผนการปฏิบัติงานขององค์การ เป็นการบริหารโดยเน้นการใช้บทสนทนาเพื่อทำความเข้าใจผลการปฏิบัติงาน
ให้ความสำคัญกับแบบฟอร์มต่าง ๆ ในการประเมิน	เน้นการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
มุ่งประเมินผลงานในอดีต	มุ่งประเมินผลงานในปัจจุบันเพื่อสามารถปรับกระบวนการทำงานให้ได้ผลงานในอนาคตตามที่ตั้งไว้
ทำเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตำหนิติเตียนผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้า	ทำเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับบุคลากรที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้า

จะเห็นได้ว่าปรัชญาการจัดการผลการปฏิบัติงานได้เปลี่ยนจากการประเมินผลงานมาเป็นการพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดสมดุลในผลประโยชน์ทั้งขององค์การและบุคลากรในองค์การ (Williams, 2002)

3. วงจรและกรอบแนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงาน

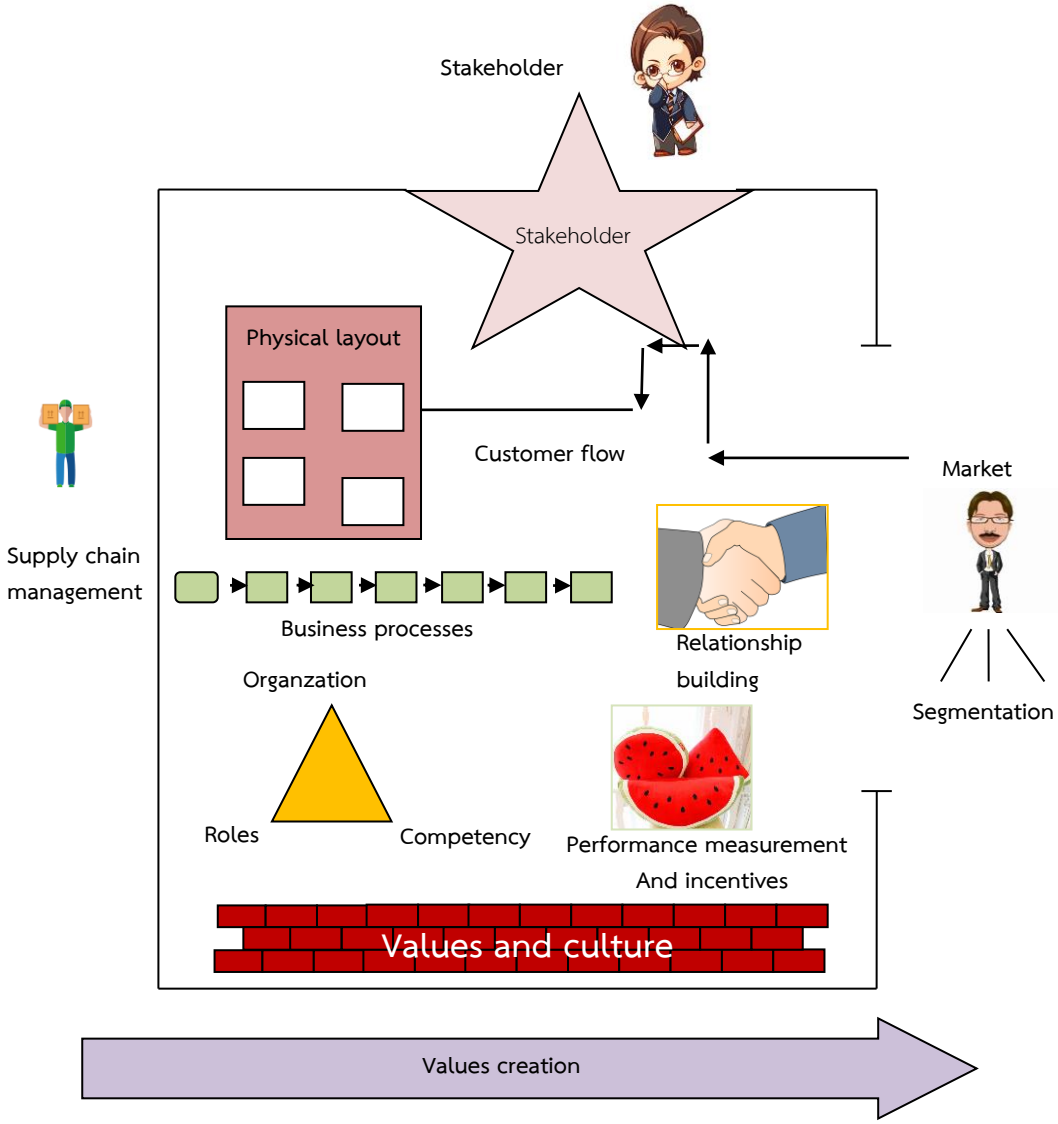
การจัดการผลการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในองค์การ กล่าวคือ ทั้งผู้บริหารและสมาชิกในองค์การจะต้องรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์หรือผลผลิตขององค์การ โดยจะต้องมีการตกลงร่วมกันว่าจะต้องทำอะไรบ้างจะทำอย่างไรและร่วมกันติดตามผลการปฏิบัติงาน

นั้น ๆ ด้วย (Armsyrong, 2006) ที่สำคัญจะต้องมีการเชื่อมโยงกับกระบวนการที่สำคัญอื่น ๆ ในองค์การด้วยเช่นกลยุทธ์ธุรกิจการพัฒนาพนักงานและการจัดการคุณภาพทั้งองค์การ โดย Storey and Sisson (1993) ได้เสนอวงจรการจัดการผลการปฏิบัติงานไว้ดังภาพที่ 2



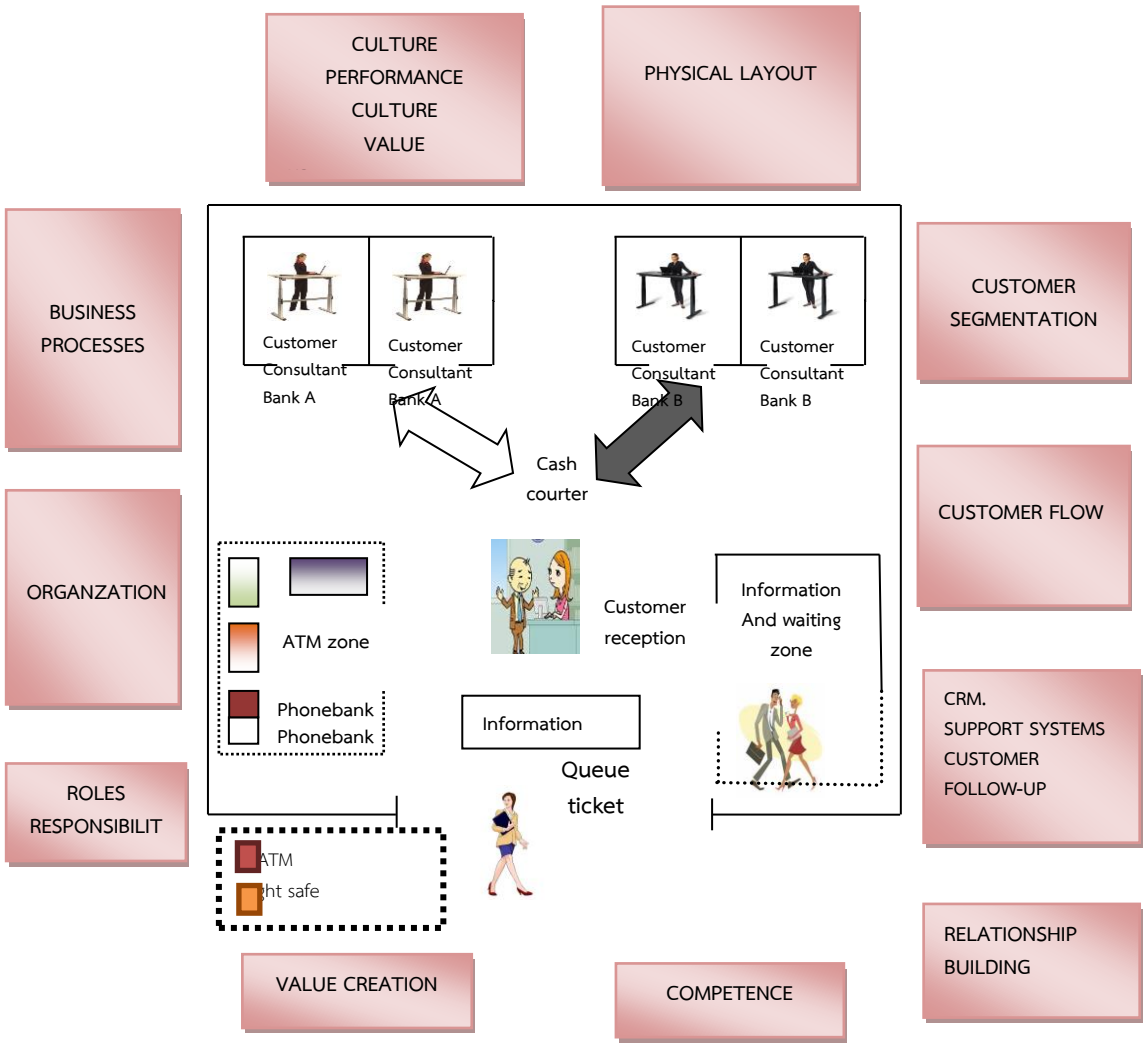
ภาพที่ 2 วงจรการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Storey & Sisson, 1993)

ขณะที่ Anderson, Henriksen and Aarseth (2006) ได้เสนอกรอบแนวคิดทั่วไปของการจัดการผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีส่วนได้เสียขององค์การอันได้แก่ ผู้ถือหุ้นผู้ขายปัจจัยการผลิต และลูกค้านอกจากนี้ ยังชี้ให้เห็นปัจจัยสำคัญอื่น ๆ ที่จะต้องพิจารณาในการจัดการผลการปฏิบัติงานอัน ได้แก่ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การบทบาทและความสามารถของพนักงานสิ่งจูงใจและการประเมินผลการปฏิบัติงานตลาด และส่วนแบ่งตลาด การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า แผนผังองค์การ กระบวนการในการทำงานและการเคลื่อนตัวของลูกค้าในการใช้บริการ ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดทั่วไปของการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Anderson, Henriksen & Aarseth, 2006)

นอกจากนี้ Anderson, Henriksen and Aarseth (2006) ยังได้เสนอตัวอย่างการปรับใช้กรอบแนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับธุรกิจธนาคารซึ่งมีองค์ประกอบต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับกรอบแนวคิดทั่วไปของการจัดการผลการปฏิบัติงาน (ภาพที่ 3) เพียงแต่จะให้รายละเอียดที่ชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเฉพาะเจาะจงลงไปมากขึ้นสำหรับธุรกิจธนาคารดังภาพที่ 4 อันจะเป็นตัวอย่างสำหรับการนำการจัดการผลการปฏิบัติงานไปปรับใช้ในองค์การประเภทอื่นต่อไป



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการจัดการผลการปฏิบัติงานสำหรับธุรกิจธนาคาร (Anderson, Henriksen & Aarseth, 2006)

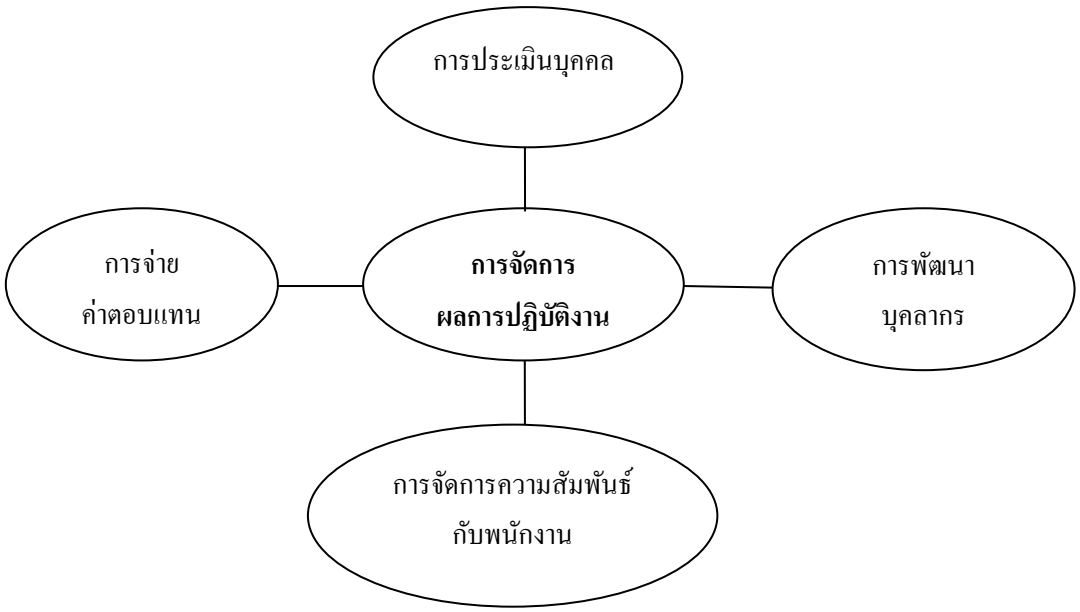
4. ประโยชน์ของการจัดการผลการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการผลการปฏิบัติงานของ 24 องค์การในประเทศไทย ทั้งที่เป็นองค์การของไทยและองค์การข้ามชาติพบว่าผลลัพธ์จากการจัดการผลการปฏิบัติงานที่ดีก็คือประสิทธิภาพของผลงานที่เพิ่มขึ้นถึง 30-40% ซึ่งล้วนเป็นผลที่ออกมาจากตัวพนักงานและมากกว่าการทำงานตามปกติอันส่งผลให้งานโดยรวมขององค์การดีขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยกำจัดผลงานที่ไม่โดดเด่นออกไปและผลักดันให้พนักงานที่อาจจะอยู่ในระดับกลางเป็นพนักงานที่เก่งขึ้นมาได้ ซึ่งในระยะยาวจะนำสู่การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีนำมาซึ่งความทุ่มเทของพนักงานและการพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2549) ซึ่งเชื่อว่าหาก

องค์การนำการจัดการผลการปฏิบัติงานมาปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้วประโยชน์ที่จะได้รับก็คือ

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้น
2. การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การมีความชัดเจนและมุ่งไปในทิศทางเดียวกันเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์การ
3. ทำให้การติดต่อสื่อสารภายในองค์การทั่วถึงมากยิ่งขึ้น
4. เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและการวัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมและโปร่งใส
5. สามารถสะท้อนคุณลักษณะของตัวงานและคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
6. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานยังสามารถเอาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย

ทั้งนี้เพราะการจัดการผลการปฏิบัติงานนับเป็นศูนย์กลางของการประสานรวมกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าไว้ด้วยกัน (Armstrong, 2006) ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การจัดการผลการปฏิบัติงานในฐานะศูนย์กลางของการประสานรวมกิจกรรมทางด้านทรัพยากรมนุษย์เข้าไว้ด้วยกัน (Armstrong, 2006)

นอกจากนี้ Monyepao (1998) ยังกล่าวว่า การจัดการผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มั่นใจได้ว่า

1. พนักงานรู้ว่าผู้บริหารต้องการอะไรจากเขา
2. ผู้บริหารรู้ว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานตอบสนองเป้าหมายที่องค์การต้องการหรือไม่
3. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่แย่ถูกแยกออกมาและได้รับการพัฒนา
4. พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีได้รับการจดจำและได้รางวัล

ทั้งหมดนั้นสามารถทำได้ผ่านทางโครงสร้างระบบการปฏิบัติงานและนโยบายขององค์การ ทั้งนี้เพราะการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้นมีจุดมุ่งหมายก็เพื่อเน้นย้ำและกระตุ้นพฤติกรรมที่มีคุณค่าและพึงปรารถนาในตัวพนักงานออกมา (Risher & Price, 2003)

5. อุปสรรคและปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จของการจัดการผลการปฏิบัติงาน

การจัดการผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมได้ง่ายขึ้นทั้งโดยการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับกลยุทธ์โดยรวมและสนับสนุนการตรวจสอบความก้าวหน้าอันจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดขององค์การ (Simpson & Hill, 2004) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของ Cheng, Dainty and Moore (2007) พบว่า ในการนำการจัดการ ผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้มีอุปสรรคสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงทั้งนี้เพราะผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้นไม่สามารถแสดงให้เห็นได้ในระยะเวลาอันสั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงไม่เห็นความสำคัญของการจัดการผลการปฏิบัติงาน
2. การต่อต้านจากพนักงานเพราะไม่แน่ใจว่าการจัดการผลการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลอะไรกับตัวพนักงานบ้างไม่ว่าจะเป็นการต้องทำงานหนักมากขึ้นหรือกลัวการสูญเสียงาน
3. ความไม่เพียงพอของการฝึกอบรมและพัฒนาทั้งนี้เพราะการขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานทำให้การนำการจัดการผลการปฏิบัติงานมาใช้ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

ซึ่งหากองค์การต้องการนำการจัดการผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้มีประสิทธิผล สิ่งที่องค์การจะต้องให้ความสำคัญ (Cheng, Dainty & Moore, 2007) ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารทั้งในเรื่องของเวลาและทรัพยากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน
2. การวางแผนกลยุทธ์ซึ่งจะต้องคำนึงถึงการติดต่อสื่อสารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารพนักงานและกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดรวมถึงวัฒนธรรมภายในองค์การโดยจะต้องแสดงให้เห็น

ถึงทิศทางขององค์การด้วย

3. แผนการประยุกต์ใช้โดยจะต้องมีการชี้แจงทำความเข้าใจให้พนักงานได้รับทราบขั้นตอนและสิ่งที่จะเกิดขึ้นเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจากการนำการจัดการผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้

4. การให้การศึกษาและฝึกอบรมที่เหมาะสมอันจะช่วยให้พนักงานมีความเข้าใจถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในองค์การรวมทั้งทราบทักษะที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์การด้วย

5. การตรวจสอบและประเมินผลจะทำให้ทั้งผู้บริหารและพนักงานทราบถึงผลของการนำการจัดการผลการปฏิบัติงานมาใช้ว่าบรรลุผลตามที่องค์การต้องการหรือไม่และเพื่อจะเป็นบทเรียนในอนาคตด้วย

จากอุปสรรคและปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จของการจัดการผลการปฏิบัติงานข้างต้นหากองค์การได้รับทราบและคำนึงถึงก็เชื่อว่าการจัดการผลการปฏิบัติงานขององค์การจะประสบผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

1. ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ในเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรี ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศิระวิทย์ คลี่สุวรรณ, 2539, หน้า 2) ว่าประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงหมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. แง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดหรือ

2. แง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิมหรือ

3. แง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงาน มีจิตสานึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้นิยามและคำจำกัดความในเรื่องของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

Millet (1954, p. 4) ให้นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535, หน้า 130) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุ และบุคลากรลงในขณะเดียวกันก็พยายามเพิ่มความแม่นตรง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น ซึ่งคำว่าประสิทธิภาพนี้ จะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผล แต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึงระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด
2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม
3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมาย

ที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน

ณัฐธัญ ถนัดรบ (2545) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลารวดเร็วถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐานซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ (2547, หน้า 91-92) ได้ให้ความหมายไว้ในหนังสือศัพท์การบริหารว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) มีหลายความหมาย คือ

1. ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้พลังงานเวลาวัสดุหรือปัจจัยอื่น ๆ ต่ำที่สุด

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำที่สุด

3. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ภูวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถมองได้ 2 แง่มุม คือ

1. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้นภารกิจต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้รับบริการ) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุดซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2. ประสิทธิภาพด้านธุรกิจหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับหากการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อยและระบบให้ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการโดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่าการลงทุนมากเท่าใดย่อมแสดงถึงประสิทธิภาพที่สูงของการผลิตนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของประสิทธิภาพได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ขององค์การโดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุดประหยัดทั้งเวลาแรงงานวัสดุสิ่งของและอื่น ๆ

นอกจากนี้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการลดต้นทุนหรือทรัพยากรต่อหน่วยของผลผลิตที่ได้จากการดำเนินงานต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในแผนหรือในทางกลับกันหมายถึงความสามารถในการเพิ่มผลผลิต หรือผลประโยชน์ต่อหน่วยของต้นทุนที่ใช้ในการดำเนินงานสูงกว่าที่กำหนดไว้ในแผนโดยประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตหรือผลประโยชน์ที่ได้รับกับต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานจริงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้

2. ลักษณะของบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 43-44) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีคุณลักษณะเหมาะสมในองค์กร การบริหารบุคลากรจะเป็นต้นทางสำคัญของการสรรหาให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่พึงปรารถนาโดยทั่วไปบุคลากรที่พึงปรารถนาควรมีคุณสมบัติ 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถด้านความรู้ความคิด

1.1 ความรู้ความสามารถจากการศึกษาที่จะเป็นพื้นฐานการทำงาน เช่น จบการศึกษาปริญญาตรีในสาขาที่ตรงกับงานในองค์การ

1.2 ความสามารถในการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารทั้งการพูดฟังอ่านเขียนได้อย่างมีมาตรฐาน

1.3 ความสามารถในการคิดวิเคราะห์วิจารณ์

1.4 ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

1.5 ความสามารถในการศึกษาวิจัยและค้นหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง

1.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.7 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

2. ความสามารถทางกระบวนการปฏิบัติ

2.1 ความสามารถทางการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เกี่ยวกับหน้าที่ที่จะทำงานในองค์การ

2.2 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.3 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นกลุ่ม

2.4 ความสามารถในการประสานงาน

2.5 ความสามารถในการวางแผน

2.6 ความสามารถในการประเมินผล

2.7 ความสามารถทางมนุษยสัมพันธ์

3. คุณลักษณะทางด้านจิตใจ

3.1 มีจริยธรรมพื้นฐาน เช่น ซื่อสัตย์ ขยัน อดทน

3.2 มีความรับผิดชอบ

3.3 มีความเป็นระเบียบและมีวินัย

3.4 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3.5 รักการทำงานสนใจหาความรู้ปรับปรุงการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 7) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มากเป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

นันทนา ธรรมบุศย์ (2537, หน้า 202-203) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอย่างน้อย 5 ส่วน เพราะฉะนั้น คนที่มีประสิทธิภาพ จึงควรผ่านข้อทดสอบ 5 อย่าง คือ

1. ความฉับไวประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุดดังนั้นคนที่มีประสิทธิภาพจึงต้องทำงานที่ควรใช้เวลา 10 นาทีให้เสร็จภายใน 10 นาที ได้ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง

2. ความถูกต้องแม่นยำคนที่มีประสิทธิภาพจะทำงานด้วยความถูกต้องไม่ผิดพลาดและเลินเล่อ

3. ความรู้ คำว่าความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงต้องมีการศึกษาสูงแต่หมายถึงการรู้จักศึกษาหาความรู้เรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตามทัศนะของศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยยิ่งคนเรารู้เรื่องทางวิชาการน้อยเท่าไหร่เขาก็ยิ่งจะมีสมองมากสำหรับความรู้ที่มีประโยชน์มากเท่านั้น เพราะไม่มีใครที่จะมีสมองที่ยิ่งใหญ่พอที่จะเรียนรู้ทุกสิ่งทุกอย่างได้ด้วยตัวเองแต่บางอย่างต้องเรียนรู้จากผู้อื่น

4. ประสบการณ์คนที่มีความรู้เพียงอย่างเดียวย่อมได้เป็นแค่นักวิชาการที่ดีแต่คนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยประสบการณ์ด้วย

5. ความคิดสร้างสรรค์คนที่มีประสิทธิภาพต้องมีความกระฉับกระเฉงว่องไวใช้สมองคิดไม่ใช่ใช้แต่ความทรงจำเท่านั้นและจะต้องไม่ทำงานประจำวันเหมือนกับหุ่นยนต์

3. องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงานองค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิตการบริหารมี

ความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจทั้งแก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์การก็ขึ้นกับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การซึ่งแบ่งออกได้ (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 11-12) ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ ได้แก่ ตลาดความต้องการลูกค้าสภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศเช่นภาวะเงินเฟ้อสภาพคล่องทางการเงินการธนาคารกำลังซื้อของลูกค้า ฯลฯ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมเช่นนิยมของฟุ่มเฟือยต้องการความสะดวกในการบริการบางลักษณะเช่นบริการขายตรงบริการสื่อสารขนส่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเช่นมีการประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ การซื้อขายสินค้าทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์สภาวะการซื้อขายส่งออกในตลาดโลกคู่แข่งทางการผลิตการบริการแหล่งวัตถุดิบคุณภาพวัตถุดิบและผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่จะกำหนดทิศทางของการดำเนินงานองค์การวัฒนธรรมองค์การและการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดินอาคารสถานที่อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เงินทุนเทคโนโลยีและศักยภาพของบุคลากรโดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การบุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงานองค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานได้แก่ปรัชญาและอุดมการณ์บุคลิกภาพความต้องการค่านิยมการมีเป้าประสงค์ที่เหมาะสมของชีวิตและการทำงานความสามารถในการสำรวจตัวเองความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงานและการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

4. กระบวนการขององค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นอันดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิตและบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การ ในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน จึงต้องมีขอบข่ายของเนื้อหาสาระของการศึกษาให้เริ่มจากการมองภาพรวมขององค์การที่ควรจะปรับปรุงและพัฒนาอย่างเหมาะสมซึ่งมีขั้นตอน (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 13-14) ดังนี้

1. การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมขององค์การที่มีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุง

การบริหารและการจัดการในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพเรื่องสำคัญ ได้แก่

1.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.3 การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ เสนอแนวคิดแนวปฏิบัติแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง

2.2 บุคลิกภาพ

2.3 ค่านิยม

2.4 การตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน

2.5 การสำรวจตนเอง

2.6 การพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.7 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

3. การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ คือ เสนอแนวคิดแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเป็นการสร้างความสมบูรณ์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่ควรเสริมสร้างทั้งสองส่วน คือ พัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์การและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การควบคู่กันไปซึ่งมีเรื่องสำคัญสองเรื่อง คือ

3.1 การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3.2 วิธีการที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ

4. การวัดประสิทธิภาพ

สมนึก ภัททิยะธนี (2544, หน้า 12) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดประสิทธิภาพที่แตกต่างกันไป ซึ่งจำแนกเป็นวิธีการใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. อัตนัยนิยม (Subjectivism) มีความเชื่อว่าจิตไม่สามารถหยั่งรู้ได้อย่างแท้จริงว่าอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าจึงไม่มีมาตรฐานที่แน่นอนประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงธรรมชาติ (Naturalistic approach) ซึ่งอยู่บนหลักการของวิธีการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นรวบรวมข้อมูลอย่างรอบด้านตามสภาพธรรมชาติและใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการสรุปผล

2. ปรนัยนิยม (Objectivism) มีความเชื่อว่ามนุษย์เราสามารถรู้ว่าอะไรจริงหรือเท็จ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าการตัดสินว่าอะไรจริงหรือเท็จ/ มีคุณค่าหรือไม่มีคุณค่าเป็นสิ่งที่กำหนดให้เป็นมาตรฐานสากลได้เพราะความจริงเป็นสิ่งสากลประเมินโดยเน้นวิธีการเชิงระบบ

(Systematic approach) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างแน่ชัดใช้เครื่องมือมาตรฐาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพยายามควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนให้มากที่สุดทำการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลตามเกณฑ์มาตรฐานที่ประกาศไว้ล่วงหน้า

5. การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2 อ้างถึงใน ชุติมา ม่วงมณี, 2554, หน้า 4) ชี้ให้เห็นว่า ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คนเงินวัสดุ เทคโนโลยีที่มีอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงาน และบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2544) ยังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ดังนี้

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ด้านผลงาน

1.1 ปริมาณผลงานพิจารณาจากปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายข้อตกลงหรือมาตรฐานของงาน

1.2 คุณภาพของผลงานพิจารณาจากความถูกต้องความครบถ้วนความสมบูรณ์และความประณีตหรือคุณภาพอื่น ๆ

1.3 ทันเวลาพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น

1.4 การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรพิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากรหรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงานหรือโครงการ

1.5 ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้พิจารณาจากผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน

2. คุณลักษณะของการปฏิบัติงาน

2.1 การวางแผนและการจัดระบบงานความมีวิสัยทัศน์ความสามารถในการคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

2.2 ความเป็นผู้นำการเป็นตัวอย่างที่ดีมีศิลปะในการจูงใจกระตุ้นและให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกันทำงานให้เสร็จ

2.3 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาความสามารถในการแนะนำสอนงานกระตุ้นและดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น

2.4 ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงและยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

2.5 ความสามารถในการปฏิบัติงานความรอบรู้ในงานเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานงานที่เกี่ยวข้องสามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน

2.6 ความอุตสาหะความขยันหมั่นเพียรตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา

2.7 การรักษาวินัยการปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่าง ๆ

2.8 การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของข้าราชการหรือหน่วยงาน

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าการวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวคิดของคำว่าการวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบ 4 อย่างคือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

6. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีนักทฤษฎีได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่น่าสนใจ ดังนี้

Zaleanick (1958, p. 40) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ความต้องการภายนอก ได้แก่

1. รายได้หรือค่าตอบแทน
2. ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายใน ได้แก่

1. ความต้องการเข้าหมู่คณะ
2. ความต้องการแสดงความจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

การทำงานร่วมกันเป็นทีมของทีมบุคลากรทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัตินี้สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ทันองค์การจะต้องมีทีมงานที่มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์การนั้น ๆ ด้วย

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรเช่นคนเงินวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือบรรลุเป้าหมายแล้ว

องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำ หรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะประกฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัว ตามลำพังและ Becker ยังเชื่อว่าการสามารถมองเห็นผลของการทำงานองค์กรได้มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ฉะนั้นโครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงใน ครรชิต สลับแสง, 2540) ได้กล่าวถึงแนวคิด Haring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ Twelve principle of efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องมากโดยมีหลัก 12 ประการ คือ

1. ความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของตน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ฉับพลันมีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานสำเร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแต่งานที่ดี

อึ้ง สิทธิมนต์ (2546) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานมี 7 ด้าน ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพของบุคลากร

คุณภาพของบุคลากร หมายถึง ความใส่ใจในการปฏิบัติงานความสามารถในการปฏิบัติงานความสามารถในการพัฒนาตนเอง

1.1 ความใส่ใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความทุ่มเทความอุตสาหะความพยายามความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความพยายามในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ความสามารถในการพัฒนาตนเอง หมายถึง วิธีการที่บุคลากรแต่ละคนนำมาใช้ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะชำนาญให้แก่ตนเองได้แก่การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อนอกเวลาทำการ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหาร หมายถึง ความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารและวิธีการบริหารรวมทั้งขั้นตอนการบริหารที่ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยเกี่ยวกับความชัดเจนของนโยบายการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรมี ดังนี้

3.1 ความพอเพียงของงบประมาณด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความพอเพียงของงบประมาณในการจัดเตรียมในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากร

3.2 การศึกษาต่อ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้รับคุณวุฒิที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์การในอนาคต

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความกระตือรือร้นของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานความสามารถในการสั่งการและความละเอียดรอบคอบของผู้บังคับบัญชา

5. ปัจจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันมีการติดต่อประสานงานกันยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

6. ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานแต่ละคนหรือพฤติกรรมของกลุ่มพนักงานที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันเพื่อความสำเร็จของงาน

7. ปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของงานการแสดงความชอบที่จะได้ทำงานตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ และได้รับผลจากการทำสิ่งนั้นเป็นการตอบแทน

มาโนช สุขฤกษ์ (2542 อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 18-19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกันคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
   1.1 เพศ
   1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
   1.3 อายุ
   1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
   1.5 สติปัญญา
   1.6 ระดับการศึกษา
   1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากงานได้แก่
   2.1 ชนิดของงาน
   2.2 ทักษะความชำนาญ
   2.3 สถานภาพทางอาชีพ
   2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
   2.5 ขนาดของธุรกิจ
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
   3.1 ความมั่นคง
   3.2 รายได้
   3.3 สวัสดิการ
   3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
   3.5 สภาพการทางาน
   3.6 ผู้ร่วมงาน
   3.7 ความรับผิดชอบ
   3.8 การจัดการ

นฤมล กิตตะยานนท์ (2527 อ้างถึงใน คฑาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16) ได้เสนอว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศอายุเชื้อชาติเผ่าพันธุ์

1.2 Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาซึ่งได้แก่ทัศนะคติ ค่านิยมการรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึกความสนใจความตั้งใจเพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่ การทำงานมากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์การหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรมการติดต่อสื่อสารและวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพดูภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกันสภาพร่างกายจิตใจการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลางและระดับสูงซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

7. แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งมี 3 รูปแบบ (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 73-76) ได้แก่

1. การจูงใจด้วยรางวัลตอบแทน

1.1 ค่าตอบแทนเช่นเงินเดือนโบนัส

1.2 การเลื่อนขั้นตำแหน่งซึ่งส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง

1.3 สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น รักษาพยาบาลสงเคราะห์ที่อยู่อาศัย

รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การให้เครื่องอำนวยความสะดวก เช่น ห้องทำงานส่วนตัวของผู้บริหาร รถประจำตำแหน่งและการให้โอกาสในการไปศึกษาอบรมสัมมนา ให้รับผิดชอบโครงการที่มีเกียรติและได้สร้างผลงานการยกย่องเชิดชูเกียรติประกาศเกียรติคุณ เป็นต้น ลักษณะสำคัญของการให้รางวัลตอบแทน คือ ควรคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละคนที่อาจมีลำดับความต้องการที่แตกต่างกันรางวัลที่จัดนอกจากตรงความต้องการแล้วควรส่งเสริมให้มีความต้องการขั้นสูงต่อไป หลักการจัดรางวัลควรเป็นรางวัลที่มีความสำคัญต่อผู้รับมีการจัดสรรอย่างเป็นธรรมโปร่งใสและยืดหยุ่นตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. การจูงใจด้วยงานหลักสำคัญ คือ ใช้ลักษณะหรือเงื่อนไขวิธีการทำงานจูงใจให้บุคคลมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถพอใจอุทิศตนให้กับงานและให้ความร่วมมือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานวิธีการจูงในด้วยงานควรประยุกต์ทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์กเน้นการจัดงานให้ท้าทายความสามารถให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ความสำเร็จในงานด้วยตนเองความสำเร็จและความพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบจะช่วยจูงใจในการอุทิศตนตั้งใจทำงานให้ประสบผลสำเร็จดียิ่งขึ้นแนวทางการปฏิบัติได้แก่

2.1 การหมุนเวียนงานทำให้พ้นจากความจำเจเกิดความกระตือรือร้นในงานใหม่

2.2 ขยายขอบเขตและเนื้อหางานมอบอำนาจหน้าที่ให้เพิ่มขึ้นเพื่อแสดงความไว้ใจและเชื่อมั่นในความสามารถของเขาจะช่วยสร้างความท้าทายตัวอย่างการขยายเขตงาน ได้แก่ ให้โอกาสพนักงานติดต่อลูกค้าโดยตรงเพื่อทราบความต้องการของลูกค้าให้โอกาสพนักงานวางแผนจัดตารางทำงานและควบคุมงานของตนเอง

3. การจูงใจด้วยวัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมองค์การที่จูงใจบุคลากรให้มีประสิทธิภาพการทำงานสูง ได้แก่

3.1 ใช้วิสัยทัศน์สร้างเป้าหมายอนาคตความเจริญก้าวหน้าขององค์การเป็นทิศทางที่ทุกคนมุ่งมั่น

3.2 ให้ทุกคนมีส่วนร่วมโดยให้ความสำคัญกับผู้บริหารทุกระดับใช้การตัดสินใจจากระดับล่างโดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุด มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนในนโยบายทิศทางแนวดำเนินการที่พวกเขาต้องการให้ทุกคนทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการทำแผนติดตามประเมินแผนและภูมิใจในความสำเร็จของแผน

3.3 ให้ความสำคัญและความต้องการของบุคคลและสนองความต้องการของบุคคล เช่น สนองความต้องการความมั่นคงด้วยการจ้างงานตลอดชีวิตและให้ความสำคัญกับระบบอาวุโสให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้วยการควบคุมเฉพาะผลงานตามเป้าหมายและให้ทุกโอกาสกำหนดรายละเอียดของวิธีการวิจัยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของบุคคลด้วยการจัดให้ได้รับการฝึกอบรม

อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทั้งรูปแบบการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ฝึกอบรมขณะทำงานจัดกลุ่มคุณภาพให้รุ่นพี่สอนรุ่นน้อง เป็นต้น

3.4 ติดตามประเมินผลด้วยวิธีการธรรมชาติ เช่น การสนทนาระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้ประเมินผลการทำงานเป็นหมู่คณะเพื่อร่วมความภูมิใจในความสำเร็จของงานและช่วยกันปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

สุรพงษ์ อุ่ยเจริญ (2545, หน้า 43-44) ได้กล่าวว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยดีหรือไม่นั้นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านภายนอกและความต้องการภายในซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อม หมายถึง การมีประสิทธิภาพที่ดีต่อการปฏิบัติงานอันมีผลต่อประสิทธิภาพของงานนั้น ๆ ความต้องการภายนอกได้แก่

1. รายได้ตอบแทน
2. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ตำแหน่งหน้าที่
5. การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
6. การปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
7. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีสมรรถภาพ
8. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการ
9. งานสำเร็จทันเวลา
10. ผลของงานได้มาตรฐาน
11. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
12. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
13. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 142-143) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจในการทำงานในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมทั้งความสุขของผู้ร่วมงานด้วยองค์การใดก็ตามหากบุคคลในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานต่ำคุณภาพของงานลดลงเมื่อมีการขาดงานลาออกจากงานหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์การมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงมีผลบวกในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้าง

ความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตนลอดเวลาตามสภาพการณ์ หรือตามเวลาความพึงพอใจเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ

8. แนวทางการศึกษาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจึงต้องมีขอบข่ายของเนื้อหาสาระของการศึกษาให้เริ่มจากการมองภาพรวมขององค์การที่ควรจะปรับปรุงและพัฒนาอย่างเหมาะสมซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ (สมใจ ลักษณะ, 2546, หน้า 13-14)

1. การจัดการในองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คือ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมขององค์การที่มีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพเรื่องสำคัญได้แก่

1.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.2 การบริหารบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

1.3 การสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ เสนอแนวคิดแนวปฏิบัติแก่บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การให้สามารถพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

2.1 ปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง

2.2 บุคลิกภาพ

2.3 ค่านิยม

2.4 การตั้งเป้าประสงค์ของชีวิตและการทำงาน

2.5 การสำรวจตนเอง

2.6 การพิชิตปัญหาอุปสรรคในการทำงาน

2.7 การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

3. การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ คือ เสนอแนวคิดแนวปฏิบัติเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเป็นการสร้างความสมบูรณ์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานที่ควรเสริมสร้างทั้งสองส่วน คือ พัฒนาประสิทธิภาพของคนในองค์การและพัฒนาประสิทธิภาพ

ขององค์การควบคู่กันไปซึ่งมีเรื่องสำคัญสองเรื่อง

3.1 การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3.2 วิธีการที่สำคัญของการพัฒนาองค์การ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542

มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

2. การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

4. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

5. การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. การจัดการศึกษา

7. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

9. การส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

10. การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

11. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

13. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ

14. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

15. การพาณิชย์การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

16. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

17. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

18. การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

19. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

20. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

21. การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

23. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

24. จัดทำกิจการใดอันเป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

25. สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

26. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

27. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

28. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

29. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

มาตรา 24 องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมีรายได้จากภาษีอากรค่าธรรมเนียมและเงินรายได้ดังต่อไปนี้

1. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับน้ำมันเบนซินและน้ำมันที่คล้ายกันน้ำมันดีเซลและน้ำมันที่คล้ายกันก๊าซปิโตรเลียมที่ใช้เป็นเชื้อเพลิงสำหรับรถยนต์ซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินลิตรละสิบสตางค์สำหรับน้ำมันและกิโลกรัมละไม่เกินสิบสตางค์สำหรับก๊าซปิโตรเลียม

2. ภาษีบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับยาสูบซึ่งเก็บจากการค้าในเขตจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มได้ไม่เกินมวนละสิบสตางค์

3. ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23(4) และมาตรา 25(6) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้วโดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

4. ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากรโดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตรา

ซึ่งเมื่อรวมกับอัตราตามมาตรา 23(5) แล้วไม่เกินร้อยละสามสิบของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากรโดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

5. ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

6. ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

7. อากรรังนกอีแอ่นตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น

8. ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่ให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงแร่ที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

9. ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียมให้ได้รับการจัดสรรในอัตราร้อยละยี่สิบของค่าภาคหลวงปิโตรเลียมที่จัดเก็บได้ภายในเขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

10. ค่าธรรมเนียมบำรุงองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยออกข้อบัญญัติเรียกเก็บจากผู้พักในโรงแรมตามกฎหมายว่าด้วยโรงแรม

11. ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับในกิจการที่กฎหมายมอบหมายหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเจ้าหน้าที่ดำเนินการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้นและให้ตกเป็นรายได้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

12. ค่าธรรมเนียมใด ๆ ที่เรียกเก็บจากผู้ใช้หรือได้รับประโยชน์จากบริการสาธารณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีขึ้น

13. รายได้อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา 28 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีรายรับ ดังต่อไปนี้

1. รายได้จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. รายได้จากสาธารณูปโภค

3. รายได้จากการพาณิชย์และการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

4. ภาษีอากรค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตค่าปรับค่าตอบแทนหรือรายได้อื่นใดตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. ค่าบริการ

6. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนราชการรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

7. เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศองค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

8. รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร

9. เงินกู้จากกระทรวงทบวงกรมองค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ

10. เงินกู้จากต่างประเทศองค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

11. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

12. เงินช่วยเหลือหรือเงินค่าตอบแทน

13. รายได้จากทรัพย์สินของแผ่นดินหรือรายได้จากทรัพย์สินของรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการเพื่อมุ่งหากำไรในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

14. รายได้จากค่าธรรมเนียมพิเศษ

ออกพันธบัตรตาม (8) การกู้เงินจากองค์การหรือนิติบุคคลต่าง ๆ ตาม (9) การกู้เงินตาม (10) และรายได้ตาม (13) ให้ออกเป็นข้อบัญญัติท้องถิ่นโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี

2. พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาตรา 45 องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการภายในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้

1. ตราข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย

2. จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

3. สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

4. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

5. แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

6. อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

7. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. จัดทำกิจการใด ๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

10. จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคอาจมอบให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติได้

ทั้งนี้ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

3. เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

จากหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2559 ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ในระบบจำแนกตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13(4) และมาตรา 14 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานขอข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2558 และคณะกรรมการข้าราชกาองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระแก้ว ในการประชุมครั้งที่ 1/ 2559 เมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2559 มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขึ้นใหม่ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2559”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 298-ข้อ 311 ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสระแก้ว เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน

ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัล

จูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำการประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.จ.จ. แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

ข้อ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.จ. กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.จ. กำหนดอย่างน้อย 3 สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50

ข้อ 8 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(1) ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

(2) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ 9 ในแต่ละรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำผลคะแนน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(1) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป

(2) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90

(3) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80

(4) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70

(5) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60

ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 5 เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้แก่

(1) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(2) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง

(3) ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่อยู่ในบังคับบัญชา รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดโรงเรียนนั้น

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้ได้โอนหรือย้ายหลังวันที่1 มีนาคม หรือวันที่ 1 กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ 5

ข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.จ. กำหนด

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(6) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(7) ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ 12 การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ตามข้อ 8 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจนเพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2

ข้อ 13 ให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ และให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยก็ได้

ข้อ 14 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ตามข้อ 5

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/ กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้นสังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้

ข้อ 15 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ 16 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน พ.ศ. 2559 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศ หลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

1. ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ลักษณะที่ตั้งภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตั้งอยู่ ถนนสุวรรณศร เลขที่ 8888 หมู่ที่ 2 ตำบลท่าเกษม อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (จากตำบลท่าเกษม) ตั้งอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครประมาณ 236 กิโลเมตร (ทางหลวงหมายเลข 33) และทางหลวงหมายเลข 359 (สายสระแก้ว-เขาหินซ้อน) ประมาณ 200 กิโลเมตร มีพื้นที่ดำเนินงาน 7,195.41 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,496,962 ไร่ มีพรมแดนติดต่อกับประเทศกัมพูชา ทางทิศตะวันออกเป็นระยะทางประมาณ 165 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	อำเภอครบุรีจังหวัดนครราชสีมา อำเภอโนนดินแดง และอำเภอละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ราชอาณาจักรกัมพูชา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	อำเภอกบินทร์บุรี อำเภอนาดี จังหวัดปราจีนบุรี และอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา

สภาพภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปพื้นที่จังหวัดสระแก้ว โดยส่วนรวมเป็นพื้นที่ราบสูง และมีภูเขาสูงสลับซับซ้อน มีระดับความสูงจากน้ำทะเล 74 เมตร กล่าวคือ

ทางตอนเหนือ	มีเทือกเขาบรรทัด ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของแม่น้ำบางปะกง มีลักษณะเป็นป่าเขาทึบ ได้แก่ บริเวณอุทยานแห่งชาติปางสีดา เป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

ทางตอนใต้	มีลักษณะเป็นที่ราบเชิงเขามีสภาพเป็นป่าโปร่ง ส่วนใหญ่ถูกบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตรทำให้เกิดสภาพป่าเสื่อมโทรม
ทางตอนกลาง	มีลักษณะเป็นที่ราบได้แก่ อำเภอวังน้ำเย็น อำเภอวังสมบูรณ์ เป็นเขตติดต่อกับ จังหวัดจันทบุรี
ทางด้านตะวันออก	เป็นลักษณะพื้นที่ราบสูง และมีสภาพเป็นป่าโปร่ง และพื้นที่ทำไร่นา
ทางด้านตะวันตก	นับแต่อำเภอวัฒนานคร มีลักษณะเป็นสันปันน้ำ และพื้นที่ลาดไปทางอำเภอเมือง-สระแก้ว และอำเภออรัญประเทศ เข้าเขตประเทศกัมพูชา

ภูเขาที่สำคัญได้แก่ เขาบรรทัด เขาโล้น เขาอีด่าง อำเภอตาพระยา เขาห้วยชันเขาภูเขียว เขาทะลาย อำเภอวัฒนานคร

สภาพภูมิอากาศ

ภูมิอากาศโดยทั่วไปของจังหวัดสระแก้ว จะมีอากาศร้อนจัดในฤดูร้อน และค่อนข้างหนาวในฤดูหนาวโดยปกติฤดูฝนยาวนานถึง 6 เดือน ในปี 2555 อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 40.30 องศาเซลเซียส เฉลี่ยต่ำสุด 19.10 องศาเซลเซียส มีฝนตกตลอดทั้งปี 123 วัน ปริมาณน้ำฝนวัดได้ 1,372.40 มิลลิเมตร

สภาพภูมิอากาศแบ่งออกได้เป็น 3 ฤดู

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่	เดือนกุมภาพันธ์-เดือนเมษายน
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่	เดือนพฤษภาคม-เดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่	เดือนพฤศจิกายน-เดือนมกราคม อากาศเย็นและมีหมอกในตอนเช้า

2. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดยึดถือภารกิจอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายซึ่ง ได้แก่ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ

(2) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร

(4) การสาธารณูปการ

(5) การจัดให้มีการบำรุงทางน้ำและทางบก

(6) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

(7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

(8) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

(9) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัดการรักษาพยาบาลการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

(3) การป้องกันโรคการบำบัดโรคและการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล

(4) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

(5) การรักษาความสะอาดของถนนทางเดินและที่สาธารณะ

(6) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

(7) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน

(8) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจสวนสาธารณะสวนสัตว์ตลอดจนสถานที่จัดประชุมอบรมราษฎร

(9) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(3) การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

(4) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนา

จังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

(2) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง

(3) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(4) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจการไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

(3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม

(4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6. ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) การจัดการศึกษา

(2) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(3) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(4) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

(5) การศึกษาการทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

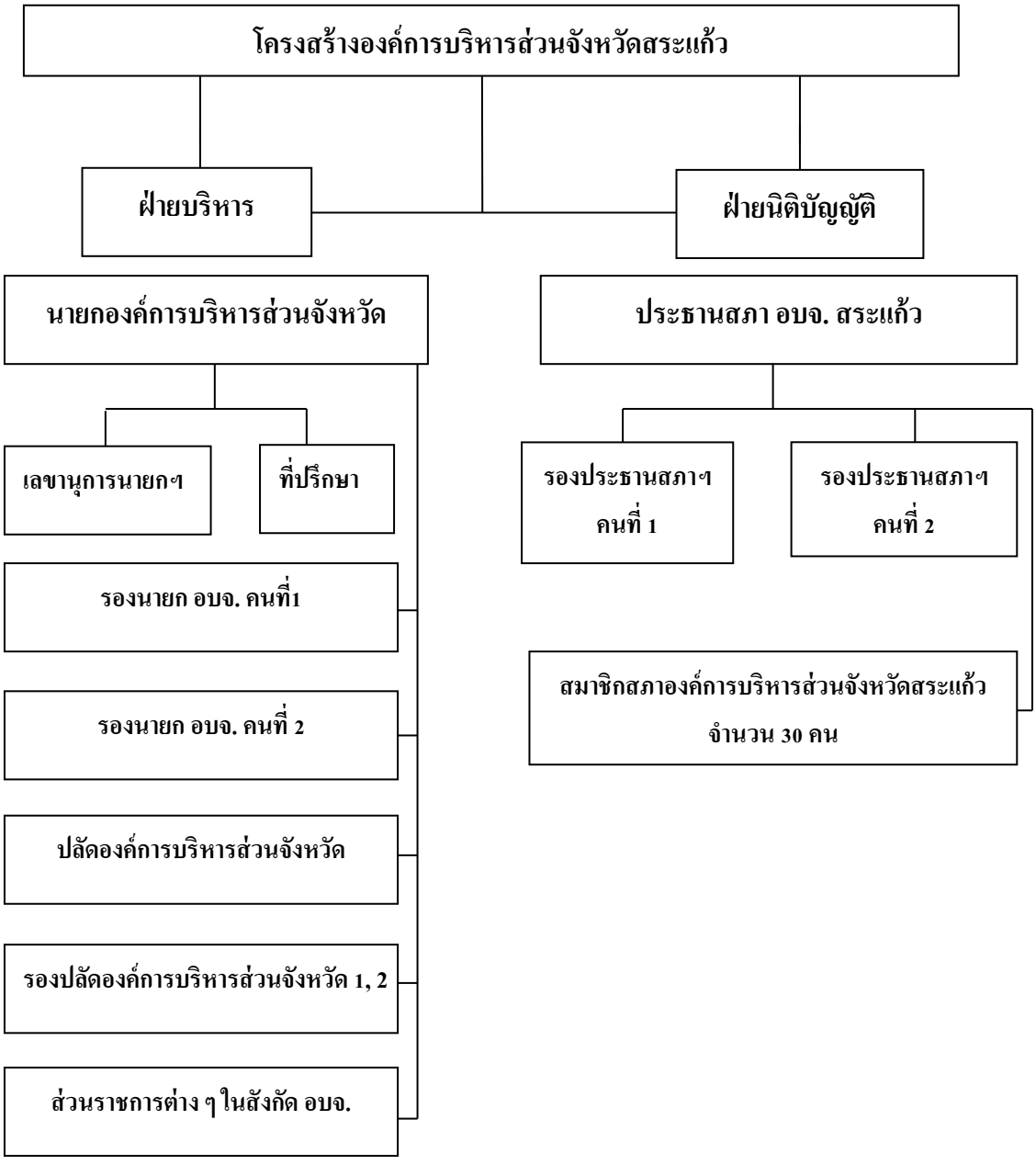
(2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(3) การแบ่งสรรเงินซึ่งกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(4) การให้บริการแก่เอกชนส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

3. โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 สามารถแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติดังภาพที่ 6 แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว



ภาพที่ 6 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2558)

4. การแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดสระแก้ว (ก.จ.จ.) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2545 หมวด 11 ข้อ 228-229 (องค์การบริหารส่วนจังหวัดจังหวัดสระแก้ว, 2545) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดแบ่งหน่วยการบริหารออกเป็น

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. กองแผนและงบประมาณ
4. กองคลัง
5. กองช่าง
6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. กองพัสดุและทรัพย์สิน
8. กองการเจ้าหน้าที่
9. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการ

ก.จ.จ. ได้กำหนดภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดดังนี้

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยเฉพาะ

2. กองกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดการประชุมกรรมการต่าง ๆ ของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดการจัดทำระเบียบวาระการประชุมรายงานการประชุมการติดตามผลการปฏิบัติตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. กองแผนและงบประมาณให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แผนพัฒนาสามปี แผนปฏิบัติการ การประสานแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีการติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ

การจัดระบบข้อมูลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

4. กองคลังให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรายจ่ายการรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงินการตรวจสอบใบสำคัญฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จ บำนาญ ฯ

5. กองช่างให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบการจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุงานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้างงานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย

6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับบริหารการศึกษางานด้านขั้นพื้นฐาน งานแผนและวิชาการ งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา งานการศึกษา-พิเศษและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชนงานประเพณีศาสนา ศิลปวัฒนธรรม งานห้องสมุดประชาชน งานบริหารทั่วไป

7. กองพัสดุและทรัพย์สินให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานควบคุมการใช้รถยนต์ส่วนกลางงานเกี่ยวกับแผนจัดหาพัสดุและทรัพย์สินงานเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการจัดซื้อ-จัดจ้างงานพัสดุและทรัพย์สินงานเกี่ยวกับการดำเนินการจัดซื้อ-จัดจ้าง (พัสดุกลาง) งานจัดซื้อ-จัดจ้าง ของโรงเรียนในสังกัด อบจ.สระแก้ว งานวางระบบเกี่ยวกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานด้านการพัสดุงานการประมูลซื้อ/ จ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์งานตรวจสอบสัญญาซื้อขายสัญญาจ้างโครงการต่าง ๆ ของ อบจ.สระแก้วงานรายงานข้อมูลการจัดซื้อ-จัดจ้างงานทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ ทรัพย์สิน งานตรวจสอบการรับ-การจ่ายพัสดุงานจำหน่ายพัสดุ-ครุภัณฑ์

8. กองการเจ้าหน้าที่ให้มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นการดำเนินการทางวินัยและนิติการการจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรการลาออกจากราชการการขอบำเหน็จบำนาญการจัดสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้างการให้คำแนะนำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แก่สำนัก/ กองต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

9. หน่วยตรวจสอบภายในให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 งานตรวจสอบติดตามผลการแก้ไขข้อทักท้วง ข้อเสนอแนะของสำนักงานตรวจเงินแผ่นหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ตรวจสอบงาน อบจ. การตรวจสอบบัญชี เอกสารการเบิกจ่าย เอกสาร

การรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการบบัญชี งานตรวจสอบพัสดุและการเก็บรักษา งานตรวจสอบทรัพย์สินและการสรรหาประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 120ก.วันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2542 สรุปประเด็นการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

1. ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) มีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) คณะหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติลักษณะต้องห้าม การบรรจุแต่งตั้ง การรับโอน การเลื่อนระดับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัยและกิจการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

3. ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น

5. อัตรากำลังของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

2. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

4. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

5. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

7. ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

ตารางที่ 2 อัตรากำลังข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วประจำปี พ.ศ. 2559 จำแนกตามระบบซี (Common level) และวุฒิการศึกษา (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2559)

จำนวนข้าราชการ อบจ.				**วุฒิการศึกษา**								**รวมทั้งสิ้น**
				ต่ำกว่า ปวส.		**ปวส. หรือเทียบเท่า**		**ปริญญาตรี**		**สูงกว่าปริญญาตรี**		
ระดับ	**ชาย**	**หญิง**	**รวม**	**ชาย**	**หญิง**	**ชาย**	**หญิง**	**ชาย**	**หญิง**	**ชาย**	**หญิง**	-
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	2	7	9	-	-	2	2	-	4	-	1	9
3	2	1	3	-	-	-	-	2	1	-	-	3
4	3	6	9	-	-	1	-	1	5	1	1	9
5	5	7	12	-	-	-	-	5	4	-	3	12
6ว	1	10	11	-	-	-	-	1	6	-	4	11

ตารางที่ 2 (ต่อ)

จำนวนข้าราชการ อบจ.				วุฒิการศึกษา								รวมทั้งสิ้น
				ต่ำกว่า ปวส.		ปวส. หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		
ระดับ	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
												-
6	1	2	3	-	-	-	-	1	2	-	-	3
7ว	1	-	1	-	-	1	-	1	-	-	-	1
7	3	4	7	-	-	-	-	2	2	1	2	7
8	6	2	8	-	-	-	-	-	-	6	2	8
9	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
รวม	25	39	64	-	-	4	2	13	24	9	13	64

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ (1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (2) ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (3) การได้รับความยุติธรรมในหน่วยงาน (4) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ (5) นโยบายและการบริหารงานผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน จำนวน 180 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยล่ะค่าความถี่ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนและทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (The pearson product moment correlation coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า

1. เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานด้วย t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมแบบทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่าเพศระดับตำแหน่ง และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 แต่สำหรับอายุและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทานพบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงยกเว้นปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่มีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือใน 8 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานความพอเพียงของรายได้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาโอกาสความก้าวหน้าความยุติธรรมในหน่วยงานสวัสดิการในหน่วยงานความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานและเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำแนกตามยศทางทหาร อายุราชการและตำแหน่งหน้าที่การงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ จำนวน 117 คน ชั้นยศ ตั้งแต่จ่าตรี-นาวาเอก (พิเศษ) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจาณาเป็นรายด้านปรากฏว่าเกือบทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความพึงพอใจในงานด้านสวัสดิการในหน่วยงานด้านโอกาสความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในหน่วยงานเป็นลำดับสุดท้ายมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับต่ำคือ ด้านความเพียงพอของรายได้ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหารและมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มีอายุราชการแตกต่างกันปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย ของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัย

ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมจำแนกตามเพศระดับชั้นยศระดับการศึกษาอายุราชการและประสบการณ์เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย และ (3) ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม จำนวน 152 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจด้านขั้นตอนและการปฏิบัติด้านบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยด้านระเบียบปฏิบัติด้านการจัดองค์กรและด้านยุทโธปกรณ์และงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ในระดับต่ำบุคลากรที่มีเพศระดับชั้นยศอายุราชการและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกันส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยคือจัดฝึกอบรมข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม เกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัยทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติพระราชบัญญัติกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติและควรจัดฝึก/ อบรมการปฏิบัติงานและการประสานงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรเทาสาธารณภัยเพื่อการดำเนินงานที่สอดคล้องต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จิโรจ คูจะนา (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่านกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน จำนวน 468 คน โดยวิธีการสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยการแจกแจงความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดน่านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากเป็นลำดับแรกได้แก่ด้านการดำเนินชีวิตรองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ส่วนปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านการดำเนินชีวิต พบว่า ไม่มีความแตกต่าง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ได้แก่ ควรใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการควรจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานควรสนับสนุนอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัยควรเพิ่มงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้นและควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

บุญยืน รัตนชาตรี (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีประสิทธิภาพปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ในประเด็นปัจเจกบุคคล การบริหารงานบุคคลการบังคับบัญชาและระเบียบกฎหมายการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถาม การสังเกตการณ์การวิเคราะห์เอกสารเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปทำการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและแปรผลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยล่ะและค่าไคว์แสควร์

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลพบว่าปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กับโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

การบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับโครงการ/ กิจกรรมด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ระเบียบกฎหมายมีความสัมพันธ์กับโครงการ/ กิจกรรมพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สุรีพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมามีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (2) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (3) เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ (4) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การแจกแจงข้อมูล จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test independent group เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างและสถิติ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรมากกว่าสองตัวขึ้นไปโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านตามลำดับโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านวินัยและการรักษาวินัยปัจจัยด้านพื้นฐานการเข้าสู่ตำแหน่งปัจจัยด้านการบรรจุและการแต่งตั้งปัจจัยด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปัจจัยด้านความกระตือรือร้น

ในการปฏิบัติงาน

2. การทดสอบสมมติฐาน

เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาคือการกำหนดตำแหน่งในสายงานทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ และการปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงานและคุณวุฒิไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งความไม่คล่องตัวในการบริหารงานบุคคลและการกำหนดส่วนราชการเพราะหลักเกณฑ์เดิมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ

4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา คือ ศึกษารูปแบบหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในองค์กรปัจจัยด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยด้านประชากรศาสตร์เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรนำไปประยุกต์ใช้ในด้านการวางแผนกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานบุคคลแบบครบวงจร

ธีระยุทธ เลี้ยงสมบูรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านและเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านข้าราชการ จำนวน 105 คน พนักงานจำนวน 70 คน รวมเป็น 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test) วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน แล้วพบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานในระดับมากที่เป็นอันดับแรก คือ ด้านการดำเนินชีวิตรองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการเพิ่มปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานเสนอแนะว่าควรใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารจัดการด้านความพึงพอใจในงานเสนอแนะ ว่าควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเสนอแนะว่าควรสนับสนุนอุปกรณ์สื่อสารที่ทันสมัยด้านการดำเนินชีวิตเสนอแนะว่าควรใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเสนอแนะว่าควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

อัศวิน เกตุแก้ว (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีอำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานีและเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ ค่าความถี่และค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี มีประสิทธิภาพสูงและเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านระเบียบ/ กฎหมายมีประสิทธิภาพสูงรองลงมาคือด้านนโยบายและน้อยที่สุด ในด้านบุคลากร ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ส่วนใหญ่บุคลากรไม่ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองรองลงมาคือ มีปริมาณงานมากบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอในการทำงานและน้อยที่สุดคือระเบียบ/

กฎหมายไม่ทันสมัยเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานสำหรับแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอควรสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงานและควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน

กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 264 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้ การแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ประกอบไปด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านสวัสดิการและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคนิคในการทำงานและด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามลำดับ

นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา และเพื่อสอบถามความคิดเห็นและทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ทำการสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 143 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น

2 กลุ่ม คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตการให้บริการการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน จำนวน 100 คน และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน จำนวน 43 คน วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัย ด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานจำแนกตามปัจจัย ด้านบุคคลสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การทดสอบค่าสถิติ t-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติผลการศึกษาโดยรวมพบว่า (1) ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน เฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน ด้านการให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากเจ้าหน้าที่และด้านค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ

ความคิดเห็นและทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ให้ความสำคัญด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้ง่ายการมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ดังนั้น เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่ได้รับมาจากงานและปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พร้อมทั้งเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการศึกษาโดยลำดับ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การกำหนดเกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้ประชากรทั้งหมด จำนวน 64 คน (กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว, 2559) (ข้อมูลเดือนมีนาคม พ.ศ. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions) และแบบมาตรประเมินค่า (Rating scale) (จำนวน 7 ข้อ)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 29 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert's Scale 5 ระดับ โดยสอบถามถึงประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ ดังนี้

จริงที่สุด	ให้ 5 คะแนน
จริง	ให้ 4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้ 3 คะแนน
ไม่จริง	ให้ 2 คะแนน
ไม่จริงเลย	ให้ 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended from) ให้ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วตามประเด็นที่กำหนด 4 ด้าน ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา และปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนั้นนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นายธนพล รอดภัย	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3.2 นายนรินทร์ แช่มช้อย	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

3.3 ดร.ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item-Objective Congruence) (สุวิมล ติรกานันท์, 2548, หน้า 147-148)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ดัชนีความเห็นสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยกำหนดค่าคะแนนสำหรับการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง

-1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ซึ่งหากผลการคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 ถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกเทศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือแนะนำตัวเรียนท่านนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และขอความร่วมมือกับข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองให้กับกลุ่มประชากร ในวันและเวลาราชการห้วงวันที่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 64 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ซึ่งได้กลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ประเมินผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน โดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ผ่านการใช้เมนูคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean)

4. ส่วนที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการจัดจำแนกประเภท (Classification) ของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในแต่ละด้าน ดังนี้ ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา และปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลโดยนำค่าคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลโดยใช้สูตรการหาค่าอันตรภาคชั้น (Best ,

1977, p. 174) ดังนี้

$$\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}}$$

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

$$= 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลระดับประสิทธิภาพมี ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง	ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง	ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง	ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง	ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง	ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พร้องทั้งเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และรายได้ต่อเดือน ตลอดจนศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม จำนวน 64 ชุด ได้รับกลับคืนมาและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 64 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งในบทนี้จะเป็นการเสนอผลการวิจัยโดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล
2. การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว
4. การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษาหน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ววิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	23	35.94
หญิง	41	64.06
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 64.06 และเป็นเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 31 ปี	7	10.94
อายุระหว่าง 31-40 ปี	16	25.00
อายุระหว่าง 41-50 ปี	26	40.63
อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป	15	23.44
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00, อายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 และอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ฝ่ายบริหาร	24	37.50
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	1	1.56
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	2	3.13
ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง	6	9.38
หัวหน้าฝ่าย	15	23.44
2. ฝ่ายวิชาการ	18	28.13
ข้าราชการชำนาญการพิเศษ	1	1.56
ข้าราชการชำนาญการ	3	4.69
ข้าราชการปฏิบัติการ	14	21.88
3. ฝ่ายปฏิบัติงาน	22	34.38
ข้าราชการอาวุโส	1	1.56
ข้าราชการชำนาญงาน	7	10.94
ข้าราชการปฏิบัติงาน	14	21.88
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นหัวหน้าฝ่าย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 รองลงมา เป็นข้าราชการปฏิบัติการ จำนวน 14 คน และข้าราชการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 21.88 ข้าราชการชำนาญงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 ข้าราชการชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.69 รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 และเป็นข้าราชการระดับตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 1 คน ข้าราชการชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน ข้าราชการอาวุโส จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ ปวช.	0	0.00
อนุปริญญา/ ปวส.	9	14.06
ปริญญาตรี	28	43.75
ปริญญาโท	27	42.19
ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมาคือ จบการศึกษาปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 42.19 และจบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน	8	12.50
กองกิจการสภา	5	7.81
กองคลังและพัสดุ	16	25.00
กองช่าง	15	23.44
กองแผนและงบประมาณ	6	9.38
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	5	7.81
กองการเจ้าหน้าที่	9	10.06
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่สังกัดกองคลังและพัสดุ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมา คือ กองช่าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.44 สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.06 สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและหน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 สังกัดกองแผนและงบประมาณ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 9.38 กองกิจการสภา กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.81 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท/ เดือน	19	29.69
ตั้งแต่ 20,001-30,000 บาท/ เดือน	29	45.31
ตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป/ เดือน	16	25.00
รวม	64	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท/ เดือน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมารายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท/ เดือน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 29.69 และรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป/ เดือน จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน	**จริง**		**ไม่จริง**	
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**
สถานที่ตั้งมีความเหมาะสม	55	85.94	9	14.06
มีความเป็นระเบียบ	57	89.06	7	10.94
มีความสะอาด	58	90.63	6	9.38
มีความปลอดภัย	57	89.06	7	10.94

ตารางที่ 9 (ต่อ)

สภาพแวดล้อมการทำงาน	จริง		ไม่จริง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อุปกรณ์เครื่องมีความเพียงพอและพร้อมใช้งาน	45	70.31	19	29.69

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความสะอาด มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 90.63 รองลงมาคือ มีความเป็นระเบียบ และมีความปลอดภัย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 89.06 สถานที่ตั้งมีความเหมาะสม จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 85.94 และอุปกรณ์เครื่องมีความเพียงพอ และพร้อมใช้งาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 70.31 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ ได้แก่ จริงที่สุด จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง และไม่จริงเลย ให้คะแนนเป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ มาทำการวิเคราะห์แปลผลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของความเห็นด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Best, 1977, p. 174) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านคุณภาพงาน

คุณภาพงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
1. ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม	9 (14.06)	49 (76.56)	5 (7.81)	0 (0.00)	1 (1.56)	4.02	0.60	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
2. ท่านสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตัวท่านเอง	16 (25.00)	43 (67.19)	3 (4.69)	1 (1.56)	1 (1.56)	4.13	0.70	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
3. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม	8 (12.50)	42 (65.63)	12 (18.75)	1 (1.56)	1 (1.56)	3.86	0.71	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (7)
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	14 (21.88)	40 (62.50)	10 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.06	0.61	ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (2)
5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีคุณภาพ ถูกต้องแม่นยำ	13 (20.31)	37 (57.81)	10 (15.63)	4 (6.25)	0 (0.00)	3.92	0.78	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (6)
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	11 (17.19)	41 (64.06)	11 (17.19)	1 (1.56)	0 (0.00)	3.97	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)

ตารางที่ 10 (ต่อ)

คุณภาพงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
7. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี	12 (18.75)	42 (65.63)	10 (15.63)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.59	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
8. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก	5 (7.81)	35 (54.69)	22 (34.38)	2 (3.13)	0 (0.00)	3.67	0.67	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (8)
ภาพรวม						3.96	0.47	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 10 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านคุณภาพงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.96 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านคุณภาพงาน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือ เต็มศักยภาพของตัวข้าราชการเอง เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.13 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.06 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) และลำดับสุดท้าย คือ ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างมากมีค่าเฉลี่ย 3.67 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านปริมาณงาน

ปริมาณงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
9. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของ อบจ.สระแก้ว ประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	12 (18.75)	37 (57.81)	13 (20.31)	2 (3.13)	0 (0.00)	3.92	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
10. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ อบจ.สระแก้วได้รับ	5 (7.81)	34 (53.13)	21 (32.81)	2 (3.13)	2 (3.13)	3.59	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
11. จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	4 (6.25)	25 (39.06)	23 (35.94)	7 (10.94)	5 (7.81)	3.25	1.01	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง (7)
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	5 (7.81)	41 (64.06)	17 (26.56)	1 (1.56)	0 (0.00)	3.78	0.60	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
13. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	6 (9.38)	28 (43.75)	23 (35.94)	5 (7.81)	2 (3.13)	3.48	0.89	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (6)

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ปริมาณงาน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
14. งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	11 (17.19)	49 (76.56)	3 (4.69)	1 (1.56)	0 (0.00)	4.09	0.53	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
15. ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้อย่างดี	8 (12.50)	47 (73.44)	8 (12.50)	1 (1.56)	0 (0.00)	3.97	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
ภาพรวม						3.73	0.51	ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านปริมาณงาน พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านปริมาณงาน พบว่า

งานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย เป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.09 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.97 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และลำดับสุดท้าย คือ จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรับผิดชอบมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.25 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01)

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านเวลา

เวลา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
16. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กำหนด	9 (14.06)	46 (71.88)	7 (10.94)	1 (1.56)	1 (1.56)	3.95	0.68	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 3)
17. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	2 (3.13)	45 (70.31)	16 (25.00)	1 (1.56)	0 (0.00)	3.75	0.53	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)
18. ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	5 (7.81)	54 (84.38)	5 (7.81)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.00	0.40	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
19. จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม	6 (9.38)	38 (59.38)	15 (23.44)	3 (4.69)	2 (3.13)	3.67	0.84	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (6)
20. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีความรวดเร็วมากขึ้น	10 (15.63)	39 (60.94)	13 (20.31)	0 (0.00)	2 (3.13)	3.86	0.79	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)

ตารางที่ 12 (ต่อ)

เวลา	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
21. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	9 (14.06)	44 (68.75)	11 (17.19)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
ภาพรวม						3.87	0.45	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านเวลา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.87 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านเวลา พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.00 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่าเฉลี่ย 3.97 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และลำดับสุดท้าย คือ จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม มีค่าเฉลี่ย 3.67 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.84)

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
22. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	8 (12.50)	43 (67.19)	12 (18.75)	0 (0.00)	1 (1.56)	3.89	0.67	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (6)
23. วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	13 (20.31)	40 (62.50)	9 (14.06)	0 (0.00)	2 (3.13)	3.97	0.80	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
24. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	12 (18.75)	46 (71.88)	5 (7.81)	0 (0.00)	1 (1.56)	4.06	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
25. ท่านใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วอย่างประหยัด	13 (20.31)	45 (70.31)	3 (4.69)	2 (3.13)	1 (1.56)	4.05	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
26. ภายใต้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	10 (15.63)	45 (70.31)	6 (9.38)	2 (3.13)	1 (1.56)	3.95	0.72	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
27. ภายใต้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	9 (14.06)	47 (73.44)	4 (6.25)	3 (4.69)	1 (1.56)	3.94	0.73	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (5)

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ค่าใช้จ่าย	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความและอันดับ
	จริงที่สุด	จริง	ไม่แน่ใจ	ไม่จริง	ไม่จริงเลย			
28. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ อบจ. สระแก้ว ท่านสามารถใช้ทรัพยากรของ อบจ. สระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด	4 (6.25)	48 (75.00)	8 (12.50)	4 (6.25)	0 (0.00)	3.81	0.64	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (7)
29. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ท่านสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด	4 (6.25)	46 (71.88)	10 (15.63)	3 (4.69)	1 (1.56)	3.77	0.71	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (8)
ภาพรวม						3.93	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.93 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของด้านค่าใช้จ่าย พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.06 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64) รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ย 4.05 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.72) และลำดับสุดท้าย คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.77 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71)

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ	μ	σ	แปลความและอันดับ
ด้านคุณภาพงาน	3.96	0.47	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (1)
ด้านปริมาณงาน	3.73	0.51	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (4)
ด้านเวลา	3.87	0.45	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (3)
ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.56	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (2)
รวมค่าเฉลี่ยทั้งหมด	3.88	0.44	ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

จากตารางที่ 14 ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมากมีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) และด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51) ตามลำดับ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

การเปรียบเทียบประสิทธิภาพของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน ปรากฏผล ดังนี้

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย		ระดับประสิทธิภาพ	หญิง		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.47	มาก	3.92	0.48	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.83	0.55	มาก	3.67	0.48	มาก
ด้านเวลา	3.88	0.53	มาก	3.86	0.40	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.92	0.77	มาก	3.93	0.40	มาก
ภาพรวม	3.92	0.54	มาก	3.85	0.38	มาก

จากตารางที่ 15 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48)

เพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณของงานมากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48)

เพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามากกว่าเพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

เพศหญิง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าเพศชาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40)

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ											
	ต่ำกว่า 31 ปี		ระดับประสิทธิภาพ	31-40 ปี		ระดับประสิทธิภาพ	41-50 ปี		ระดับประสิทธิภาพ	51-60 ปี		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	3.57	0.47	มาก	3.80	0.35	มาก	3.97	0.37	มาก	4.28	0.44	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.35	0.61	ปานกลาง	3.64	0.58	มาก	3.75	0.40	มาก	3.95	0.46	มาก
ด้านเวลา	3.55	0.36	มาก	3.77	0.53	มาก	3.94	0.38	มาก	4.00	0.43	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.67	0.39	มาก	3.84	0.78	มาก	3.98	0.52	มาก	4.06	0.36	มาก
ภาพรวม	3.53	0.50	มาก	3.77	0.52	มาก	3.91	0.56	มาก	4.08	0.37	มาก

จากตารางที่ 16 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 31-40 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 31-40 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่ำกว่า 31 (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกระดับตามตำแหน่ง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง								
	สายบริหาร		ระดับประสิทธิภาพ	สายวิชาการ		ระดับประสิทธิภาพ	สายปฏิบัติงาน		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	4.16	0.44	มาก	3.85	0.35	มาก	3.82	0.53	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.80	0.42	มาก	3.73	0.43	มาก	3.65	0.65	มาก
ด้านเวลา	3.90	0.43	มาก	3.94	0.40	มาก	3.77	0.49	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.98	0.35	มาก	3.95	0.58	มาก	3.86	0.72	มาก
ภาพรวม	3.97	0.35	มาก	3.87	0.39	มาก	3.78	0.55	มาก

จากตารางที่ 17 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) และสายปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน 0.43) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายบริหาร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายวิชาการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา								
	อนุปริญญา		ระดับประสิทธิภาพ	ปริญญาตรี		ระดับประสิทธิภาพ	ปริญญาโท		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	3.97	0.52	มาก	3.87	0.47	มาก	4.05	0.45	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.76	0.69	มาก	3.66	0.53	มาก	3.79	0.42	มาก
ด้านเวลา	3.93	0.70	มาก	3.84	0.41	มาก	3.88	0.39	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.90	1.08	มาก	3.90	0.47	มาก	3.97	0.40	มาก
ภาพรวม	3.89	0.71	มาก	3.82	0.42	มาก	3.93	0.35	มาก

จากตารางที่ 18 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71) และปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลามากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาในระดับอนุปริญญา/ ปวส. (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	หน่วยงานต้นสังกัด																				
	สำนักปลัดและหน่วยตรวจสอบภายใน		ระดับประสิทธิภาพ	กองกิจการสภา		ระดับประสิทธิภาพ	กองคลังและพัสดุ		ระดับประสิทธิภาพ	กองช่าง		ระดับประสิทธิภาพ	กองแผนและงบประมาณ		ระดับประสิทธิภาพ	กองการศึกษา ฯ		ระดับประสิทธิภาพ	กองการเจ้าหน้าที่		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	4.02	0.54	มาก	4.06	0.47	มาก	4.05	0.62	มาก	3.86	0.43	มาก	3.94	0.17	มาก	4.00	0.29	มาก	3.81	0.46	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.93	0.30	มาก	3.94	0.48	มาก	3.71	0.54	มาก	3.73	0.56	มาก	3.71	0.26	มาก	3.86	0.63	มาก	3.40	0.55	ปานกลาง
ด้านเวลา	4.00	0.20	มาก	4.07	0.37	มาก	3.97	0.42	มาก	3.84	0.59	มาก	3.75	0.25	มาก	3.97	0.48	มาก	3.52	0.39	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	4.06	0.13	มาก	3.98	0.37	มาก	4.01	0.38	มาก	3.96	0.88	มาก	3.92	0.13	มาก	4.13	0.50	มาก	3.50	0.38	มาก
ภาพรวม	4.00	0.22	มาก	4.01	0.38	มาก	3.94	0.44	มาก	3.86	0.58	มาก	3.84	0.14	มาก	3.99	0.45	มาก	3.56	0.44	มาก

จากตารางที่ 19 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการกองกิจการสภา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.22) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) กองคลังและพัสดุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) กองช่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) กองแผนและงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.14) และกองการเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการสังกัดกองกิจการสภา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47) มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านคุณภาพงาน มากกว่าข้าราชการกองคลังและพัสดุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29) กองช่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43) กองแผนและงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.17) และกองการเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46) ตามลำดับ

ข้าราชการในสังกัดกองกิจการสภา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณงาน มากกว่าข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.30) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63) กองแผนและงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.26) กองช่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.56) และกองการเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55) ตามลำดับ

ข้าราชการในสังกัดกองกิจการสภา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37) มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา มากกว่าข้าราชการสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและหน่วยตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.20) กองคลังและพัสดุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.42) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48) กองช่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 กองแผนและงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.25) และกองการเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39) ตามลำดับ

ข้าราชการในสังกัดกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) มีประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13) กองคลังและพัสดุ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) กองกิจการสภา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37) กองช่าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88) กองแผนและงบประมาณ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.13) และกองการเจ้าหน้าที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน								
	10,001-20,000 บาท		ระดับประสิทธิภาพ	20,001-30,000 บาท		ระดับประสิทธิภาพ	30,001 บาทขึ้นไป		ระดับประสิทธิภาพ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านคุณภาพงาน	3.79	0.55	มาก	3.87	0.32	มาก	4.32	0.44	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.62	0.68	มาก	3.69	0.37	มาก	3.93	0.45	มาก
ด้านเวลา	3.81	0.53	มาก	3.82	0.41	มาก	4.02	0.40	มาก
ด้านค่าใช้จ่าย	3.82	0.75	มาก	3.93	0.50	มาก	4.06	0.34	มาก
ภาพรวม	3.76	0.58	มาก	3.83	0.34	มาก	4.09	0.35	มาก

จากตารางที่ 20 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35) มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้

ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.32) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.40) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านเวลา มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.41) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53) ตามลำดับ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34) มีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย มากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.50) และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

1. ปัญหา และอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ในระดับบุคคล พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น ส่วนมากเพิ่งจะบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. ปัญหา และอุปสรรคด้านปริมาณของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

3. ปัญหา และอุปสรรคด้านเวลา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะ ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลาในระดับบุคคล พบว่า ปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

4. ปัญหา และอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

จากผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า งบประมาณที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ อีกทั้งการตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว นั้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

บทที่ 5
สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พร้อมทั้งเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และรายได้ต่อเดือน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาประชากรข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วจำนวน 64 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการใช้เมนูคำสั่งเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการจัดจำแนกประเภท (Classification) ของปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในแต่ละด้าน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วครั้งนี้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุอยู่ระหว่าง 41-50 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหารส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดกองคลังและพัสดุ มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความสะอาดมากที่สุด

2. ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลา และอันดับสุดท้าย คือ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือ เต็มศักยภาพของตัวข้าราชการเอง มาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และลำดับสุดท้าย คือ ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างมาก

2.2 ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยมีงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายมาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้อย่างดี และลำดับสุดท้าย คือ จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรับผิดชอบมีความเหมาะสม

2.3 ด้านเวลา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และลำดับสุดท้าย คือ จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์

อย่างประหยัดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ใช้งบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างประหยัดและลำดับสุดท้าย คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

3.1 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง

3.2 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี, ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ

3.3 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายบริหาร มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายวิชาการ และสายปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.4 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี ตามลำดับ

3.5 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการสังกัดกองกิจการสภา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และหน่วยตรวจสอบภายใน, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม, กองคลังและพัสดุ, กองช่าง, กองแผน และงบประมาณ และกองการเจ้าหน้าที่ ตามลำดับ

3.6 ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตามลำดับ

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

4.1 ปัญหา และอุปสรรคด้านคุณภาพของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงานจึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ในระดับบุคคล พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นส่วนมากเพิ่งจะบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานส่งผลให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4.2 ปัญหา และอุปสรรคด้านปริมาณของงาน

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษาในระดับองค์การ พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลา

4.3 ปัญหา และอุปสรรคด้านเวลา

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 4 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลา ในระดับบุคคล พบว่า ปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้

4.4 ปัญหา และอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 3 คน จากจำนวนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 64 คน ผลการศึกษา ในระดับองค์การ พบว่า งบประมาณที่ข้าราชการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้น มีจำนวนจำกัด ไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับ อีกทั้งการตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชน

อภิปรายผล

การศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิภาพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเป็นเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีระบบโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน มีการทำงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดแผนงาน โครงการ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของผู้บริหาร ในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความสามารถและทัศนคติให้เหมาะสมกับงาน ส่งผลให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ประกอบกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเพียงพอต่อความต้องการ รวมทั้งมีการจัดสรรสวัสดิการให้แก่ข้าราชการทุกคนอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (1966 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 61) ซึ่งได้กล่าวว่า ระบบราชการมีลักษณะที่เป็นการทำงานที่เป็นทางการเสมอ หมายความว่าการทำงานทุกอย่างนอกจากต้องเป็นไปตามขั้นตอน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้ว ยังต้องมีการทำเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย เช่น การสั่งการ การออกคำสั่ง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงิน ฯลฯ ทุกอย่างต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร มีหลักฐานและต้องมีการเก็บรักษาไว้เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบอ้างอิงในภายหลังด้วย ประโยชน์ของการที่ต้องทำให้เป็นทางการ คือ สามารถใช้เป็นกลไกในการควบคุมการทำงานที่เกิดขึ้นในองค์การได้ และยังช่วยป้องกันไม่ให้มีการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างสมาชิกและองค์กร

เพราะทุกคนต้องมีความสัมพันธ์กันตามบทบาท (Roles) และตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น นอกจากนี้การทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรยังสามารถใช้เป็นหลักฐานในการตรวจสอบอ้างอิงภายหลังได้เป็นอย่างดี

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่า

1.1 ด้านคุณภาพงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540, หน้า 59) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านคุณภาพของงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวข้าราชการเอง เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ และลำดับสุดท้าย คือ ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับแนวคิดขอ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวาง รวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่าการวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วนอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

1.2 ด้านปริมาณงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558, หน้า 47) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สมบูรณ์ หลวงบุญมี (2556, หน้า 58) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านปริมาณงาน ผลการศึกษา พบว่างานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้อย่างดี และลำดับสุดท้าย คือ จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รับผิดชอบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพ ทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 9) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ ในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือในสังกัดกองเรือภาคที่ 1 ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านเวลา ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานข้อมูลที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และลำดับสุดท้าย คือ จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิมซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึงการลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวคิดของคำว่า การวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

ในความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่าในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน อาทิเช่น ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ (e-GP) ระบบบันทึกบัญชีขององค์กรปกครองท้องถิ่น (e-LAAS) เป็นต้น ซึ่งระบบต่าง ๆ เหล่านี้ สามารถช่วยลด ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ช่วยให้การทำงานเป็นไปด้วยความรวดเร็ว แม่นยำ โปร่งใส หน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ส่งผลให้การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วทำงานให้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านค่าใช้จ่าย ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย เกษบุญชู (2550, หน้า 9) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพด้านการ ปฏิบัติงานหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตาม กำหนดเวลานอกจากนี้ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและอุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสมคุ้มค่าเกิดประโยชน์ สูงสุดรวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงานลงเกิดความสะดวกมากขึ้น ภารกิจต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ทันตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา (ผู้รับบริการ) และเกิดการสูญเสียต่อทรัพยากรน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณารายข้อของด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วใช้งบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างประหยัด และลำดับสุดท้าย คือ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุดซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า การวัดประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง

การลดต้นทุนในการผลิตและในความหมายอย่างกว้างขวางรวมถึงคุณภาพของการมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้าน การเงินที่มีอยู่ดังนั้นแนวคิดของคำว่าการวัดประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุดประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงินคนวัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่เป็นเพศชายมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี, ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุระหว่าง 31-40 และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะบุคคลในแต่ละช่วงวัยต่างมีความกระตือรือร้นและมีความใฝ่รู้แตกต่างกันไปตามช่วงอายุ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน เฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ระดับตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่อยู่ในสายบริหาร มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่อยู่ในสายวิชาการ และสายปฏิบัติงานตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะความรับผิดชอบงานในแต่ละระดับตำแหน่งมีความสูงต่ำแตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละระดับตำแหน่งมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไปซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleanick (1958, p. 40) ที่ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้นมากน้อยเพียงใดซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหาร และมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา และปริญญาตรี ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันย่อมมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกันไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ได้แก่ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน เฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 หน่วยงานที่สังกัด จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่สังกัดของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดกองกิจการสภา มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วและหน่วยตรวจสอบภายใน, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, กองคลังและพัสดุ, กองช่าง, กองแผนและงบประมาณ และกองการเจ้าหน้าที่ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าที่ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เป็นหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานในแต่ละสังกัดจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันไป ซึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2540) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด

2.6 รายได้ต่อเดือน จากการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวมข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้

ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท ตามลำดับซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Zaleanick (1958, p. 40) ที่ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น รายได้หรือค่าตอบแทน เป็นต้น มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วย เช่นกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

3.1 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น ส่วนมากเพิ่งจะบรรจุใหม่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ยังขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ขาดความรอบคอบส่งผลให้คุณภาพของงานหรือการตรวจรับงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth & Mills, 1946) ที่ได้อธิบายตำแหน่งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ไว้ดังนี้ “การดำรงตำแหน่งถือเป็นอาชีพ เงื่อนไขการจ้างงานมีว่า ผู้สมัครจะต้องผ่านการศึกษาอบรมมาอย่างดี และพร้อมที่จะมาทำงานให้กับหน่วยงานเป็นระยะเวลายาวนาน รวมทั้งผู้สมัครต้องผ่านการสอบคัดเลือกด้วย ตำแหน่งให้ความสำคัญต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งไม่ได้มีไว้ให้ซื้อขายแลกเปลี่ยนกัน การเข้ามาทำงานเท่ากับเป็นการยอมรับพันธะผูกพันที่จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีความเป็นอยู่ที่มั่นคง ความจงรักภักดีที่พนักงานมีเป็นความจงรักภักดีต่อหน้าที่และสถาบัน เช่น ประเทศชาติ พรรคการเมือง บริษัท ไม่ใช่เป็นการจงรักภักดีต่อตัวบุคคลหนึ่งบุคคลใด อย่างเช่น ที่ขุนนางเคยมีความจงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ในสมัย ศักดินา”

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า ลำดับขั้นบังคับบัญชาในการสั่งการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีค่อนข้างเยอะทำให้การสื่อสารไม่มีความชัดเจน คุณภาพของงาน

จึงออกมาไม่ดีเท่าที่ควรและในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีกฎหมายระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวด ส่งผลให้คุณภาพของงานมีขีดจำกัด ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551, หน้า 55) เจ้าของทฤษฎีระบบราชการที่ได้เสนอรูปแบบของโครงสร้างระบบราชการว่ามีลักษณะเป็นแบบปีระมิดจะต้องมีการจัดลำดับขั้นการบังคับบัญชาในองค์กรเพราะเป็นพื้นฐานของการจัดระบบราชการเพราะต้องมีการกำหนดตำแหน่งของงานการจัดลำดับขั้นของตำแหน่งจากบนลงล่างมีผู้บังคับบัญชาอยู่สูงสุดและผู้บังคับบัญชาตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมาตามลำดับขั้นจนถึงล่างสุดนอกจากนี้การที่มีการแบ่งสายการบังคับบัญชายังแสดงให้เห็นถึงช่องทางของการเดินทางของการทำงานและอำนาจของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆตามสายงานการบังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth & Mills, 1946) ยังเสนอกรอบแนวคิดว่าการจัดลำดับขั้นตอนตำแหน่งต่าง ๆ ตามสายการบังคับบัญชานั้นจะต้องกำหนดขึ้นเพื่อให้องค์กรที่มีขนาดใหญ่อยู่ภายใต้การควบคุมตามระบบการสั่งการตามสายงานการบังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

3.2 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน พบว่า ปริมาณงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้นมีมากกว่าจำนวนของข้าราชการที่มีอยู่ โดยภารกิจงานที่มีมากนั้นมีการถ่ายโอนเข้ามายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้งานมีล้นมือ เสร็จไม่ทันตามกำหนดเวลาขัดแย้งกับแนวคิดของแนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) ที่ได้กล่าวถึงปริมาณงาน (Quantity) ว่างานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัศวิน เกตุแก้ว (2553) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี คือ มีปริมาณงานมากกว่าจำนวนบุคลากรซึ่งมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอในการทำงาน

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านเวลา พบว่า ในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น มีขั้นระเบียบ ขั้นตอนปฏิบัติที่ค่อนข้างเยอะทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามกำหนดเวลารวมทั้งปริมาณงานมีมากกว่าระยะเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Max Weber (1994 อ้างถึงใน Gerth and Mills, 1946) ได้อธิบายสรุปตำแหน่งของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ไว้ว่าการบริหารราชการกับองค์กรที่มีขนาด

ใหญ่มีคนจำนวนมากมีการกำหนดขั้นตอนของตำแหน่งหลายระดับในบางครั้งการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญต้องรอให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่ละครั้งจะต้องผ่านหัวหน้าหรือผู้บริหารขึ้นไปเรื่อย ๆ อีกทั้งยังมีกฎเกณฑ์ระเบียบที่ซ้ำซ้อนอีกทั้งในองค์กรระบบราชการนั้นจะมีเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานด้านเอกสารเป็นส่วนใหญ่มีการบันทึกที่เต็มไปด้วยถ้อยคำหรือคำพูดที่หรูหราและต้องผ่านกระบวนการขั้นตอนต่าง ๆ จำนวนมากกว่าจะไปถึงผู้บริหารสูงสุดจึงไม่ทันเวลาจึงทำให้การทำงานเกิดความล่าช้ายิ่งไปกว่านั้นระบบราชการขนาดใหญ่ยังมีฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่จัดทำเอกสารให้กับผู้บริหารในรูปแบบของยุทธศาสตร์การพัฒนา และในที่สุดคนที่มีอำนาจในระบบราชการขนาดใหญ่กลายเป็นผู้ที่ไม่สามารถทำงานได้เองตามลำพังและขัดแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2544) คือ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้ ความทันเวลา พิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงาน เปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้น อีกทั้งขัดแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (พ.ศ. 2559) ที่ได้ระบุใน ข้อ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 โดยผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

3.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายพบว่างบประมาณที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้รับในการดำเนินโครงการใดโครงการหนึ่งนั้นมีจำนวนจำกัดไม่เหมาะสมกับจำนวนภารกิจที่ได้รับซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดของ ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535, หน้า 130) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้ในหนังสือ “ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์” ว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดนั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะเดียวกันก็พยายามเพิ่มความแม่นตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้นซึ่งคำว่าประสิทธิภาพนี้จะมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่าประสิทธิผลแต่ประสิทธิผล (Effectiveness) จะหมายถึง ระดับคนที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด และขัดแย้งกับแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538, หน้า 2) ที่ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพโดยประสิทธิภาพ

เป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณาคือประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คนเงินวัสดุเทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบว่า การตั้งงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วนั้น ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในประเด็นข้างต้นตามความคิดเห็นของผู้วิจัย เห็นว่า ในการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมใดนั้น จะต้องมีโครงการในแผนการดำเนินงาน หรือในข้อบัญญัติประจำปีนั้น หากประชาชนมีความต้องการเร่งด่วน อาจต้องรอเพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ดำเนินเขียนแผนการดำเนินงาน และบรรจุลงในข้อบัญญัติประจำปีในปีถัดไป จึงจะสามารถเบิกงบประมาณออกมาใช้จ่ายจัดทำโครงการ/ กิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของประชาชนได้ ส่งผลให้การแก้ปัญหาล่าช้าไม่ทันกาล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย พบว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย, ด้านเวลา และส่วนที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

ดังนั้น จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ให้มีประสิทธิภาพให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในอนาคตได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รับผิดชอบมีความเหมาะสม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรเร่งดำเนินการ

สรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่หน่วยงานนั้นมีอัตราตำแหน่งว่างอยู่

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรแก้ปัญหาขาดแคลนข้าราชการ หรือจำนวนข้าราชการไม่เพียงพอต่อจำนวนปริมาณงาน ด้วยการสรรหาและแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง 4 ปี) หรือพนักงานจ้างทั่วไป (สัญญาจ้าง 1 ปี) เพื่อเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังไม่ได้ดำเนินการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ทำงานในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อน

2. ประสิทธิภาพด้านเวลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับที่สามจากประสิทธิภาพทั้งหมดสี่ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรออกระเบียบปฏิบัติหรือแนวทางในการปฏิบัติการทำงานที่มีความชัดเจน ไม่มีความคลุมเครือ ไม่มีความซับซ้อน เพื่อที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนในการทำหนังสือราชการขอหารือกับส่วนกลางว่าควรปฏิบัติเช่นไร ส่งผลให้การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

2.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรลดลำดับชั้นขั้นตอนบัญชาการหรือสั่งการ เพราะกว่าหนังสือราชการจะผ่านขั้นตอนการลงนามได้นั้นต้องผ่านการตรวจหลายขั้นตอน เช่น ผู้ปฏิบัติทำหนังสือราชการหนึ่งฉบับนั้น ต้องผ่านให้หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกองรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดตรวจสอบ และสุดท้ายถึงให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลงนามได้ ซึ่งบางครั้งนั้นใช้เวลาถึง 2 อาทิตย์ ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้าไม่ทันการ

3. ประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยเป็นอันดับที่สอง จากประสิทธิภาพทั้งหมดสี่ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ในปริมาณที่น้อยที่สุด” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลควรมีมาตรการ หรือขอความร่วมมือให้หน่วยงานภาครัฐทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ช่วยกันประหยัดพลังงาน ทรัพยากร เพื่อนำงบประมาณส่วนที่ประหยัดได้นั้นไปใช้ประโยชน์ในส่วนอื่น ๆ

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

3.2.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรจัดโครงการอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการ พนักงานเพื่อให้ตระหนัก หรือรับรู้ถึงความสำคัญของการประหยัดพลังงานทรัพยากรต่าง ๆ

3.2.2 ผู้บริหาร เช่น นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ควรเป็นแบบอย่างที่ดี หรือเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความประหยัดแต่ได้ประโยชน์สูงสุด

4. ประสิทธิภาพด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เมื่อเทียบกับประสิทธิภาพในด้านอื่น ๆ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในด้านนี้ พบว่า “ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเป็นอย่างมาก” มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรจัดให้มีแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน สื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

4.2.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วควรส่งเสริมภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อร้องเรียน ข้อร้องทุกข์

4.2.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รวมทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (สจ.) ควรให้ความสนใจในการรับฟังปัญหาข้อร้องทุกข์ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

ที่ได้ดำเนินการไปแล้วจากประชาชน เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุง แก้ไขการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่อไป

4.2.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว (สจ.) ควรมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ภาคประชาชนเข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบการดำเนินงานตามโครงการ/ กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้ดำเนินการไปแล้วมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาอื่นที่น่าศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วเท่านั้น ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอื่นที่เป็นต้นแบบ (The best practice model) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานและเป็นประโยชน์ในการวางนโยบาย ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่อไป

บรรณานุกรม

กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2559). *แผนอัตรากำลังสามปี ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 (ฉบับที่ 11)*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

กองแผนและงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2558). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ.2559-2561) องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

กัญญณัฏฐ์ สุนันตา. (2540). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

คฑาวุธ พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ครรชิต สลับแสง. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนทัศน์ทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

จิโรจ คูจะนา. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชุติมา ม่วงมณี. (2554). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

ณัฐธัญ ถนัดรบ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถการไฟฟ้าแห่งประเทศไทย.* วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2535). *รัฐประศาสนศาสตร์เปรียบเทียบ: เครื่องมือในการพัฒนาประเทศ.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ*. กรุงเทพฯ: รักอ่าน.

ธีรยุทธิ์ เลี้ยงสมบูรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามทรรศนะของข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชอุตรดิตถ์.

นรวิชญ์ สมฤทธิ์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

นันทนา ธรรมบุศย์. (2537). ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรสมัยใหม่. *แนะแนว, 29*(159), 62-67.

บุญยืน รัตนชาตรี. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปิติ วัลยะเพ็ชร์. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือเสริมกรุงเทพฯ.

ผู้จัดการรายสัปดาห์. (2549). *ดัชนีวัดประสิทธิผลคน-องค์กร: ผู้จัดการ 360 องศารายสัปดาห์*. (13 พฤศจิกายน 2549).

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542, 17 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 114-119.

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (2542, 29 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า . 1-15.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540. (2540, 31 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1.

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขฉบับเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2546. (2546). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-10.

ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550. (2550, 24 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-105.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2525). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2530). *ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาชุมชน: ประชาชนข้าราชการและผู้นำรัฐบาล*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

สมนึก ภัททิยธนี. (2544). *การวัดผลการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมบูรณ์ หลวงบุญมี (2556). *ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพะเยา.

สุรพงษ์ อุ่ยเจริญ. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีพร สงหมื่นไวย. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุวิมล ติรกานันท์. (2548). *การประเมินโครงการ: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2544). *แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

ศิระวิทย์ คลี่สุวรรณ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายธุรการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: ธนุชพริ้นติ้ง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, ปริญ ลักษิตานนท์ และสมชาย หิรัญกิตติ. (2547). *ศัพท์การบริหาร*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

อัศวิน เกตุแก้ว. (2553). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรษา โพธิ์ทอง. (2537). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ (กพอ.): ศึกษากรณี อำเภอในเขตอำเภอศูนย์ช่วยเหลือวิชาการพัฒนาชุมชน เขต 7.* วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2539). *แผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2558-2560.* สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2545). *ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2545.* สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. (2559). *ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2559.* สระแก้ว: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.

อึ้ง สิทธิมนต์. (2546). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอล.

Andersen, B., Henriksen, B., & Aarseth, W. (2006). Benchmarking of project management office establishment: Extracting best practices. *Journal of Management in Engineering*, *23*(2), 97-104.

Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management: A guide to action* (3rd ed.). United Kingdom: Kogan Page.

Armtrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance management: The new realities*. London: Institute of personnel and development.

Bacal, R. (1999). *Performance management*. New York: McGraw-Hill.

Becker, S. W., & Neuhauser, D. (1975). *The efficient organization.* New York: Elsevier.

Best, J. W. (1977). *Research in education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Casio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.

Cheng, M. I., Dainty, A., & Moore, D. (2007). Implementing a new performance management systemwithin a project-based organization: A case study. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *56*(1), 60-75.

Dessler , G. (2003). *Human resource management* (9th ed.). NJ: Prentice-Hall.

Gerth, H. H., & Mills. C. W. (1946). *Essays in sociology*. New York: Oxford University.

Ivancevich, J. M. (2003). *International human resource management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.

Millet, J. D. (1954). *Management in the public service*. New York: McGraw-Hill.

Monyepao, M. G. (1998).The role and contribution of human resource management in the public sectorgreform: South african experience. *IASIA Annual Conference-Paris, 18*, 14-17.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2006). *Human resource management: Gaining competitive advantage* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

Petersen, E. & Plowman, G. E. (1989). *Business organization and management*. Illinois: Irwin

Reynolds, R. & Ablett, A. (1998). A transforming of rhetoric of organizational learning to the realityof the learning organization. *The Learning Organization, 5*, 1.

Risher, R. J. & Price, L. L. (2003). An investigation into the social context of early adoption behavior. *Journal of Consumer Research, 1*9, 477-486.

Simpson, R. & Hill, F. (2004). Squaring the circle: managing and measuring organizational performance whilst stimulating change and innovation. *Total Quality Management, 155*, 14-20.

Storey, J. & Sisson, K. (1993). *Managing human resources and industrial relations managing work and organizations*. Milton Keynes, U.K. and Philadephia, U.S.: Open University Press.

William, N. S. (2002). *Depression and anxiety in cancer patients seeking psychosocial therapy*. Retrieved from http://thailis.uni.net.th/dao/printarticles.nsp.

Zaleanick, A. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker.* Massachusettes: Division of Research, Harward University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทำตารางกรอบแนวคิด

1. การทำตารางกรอบแนวคิดตัวแปรตาม

แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ

1. คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณงานงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด

ตารางที่ 21 กรอบแนวคิดตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
แนวคิดของ Peterson and Plowman (1989, p. 325)	1. คุณภาพงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง มีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต อีกทั้งผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ	1.1 คุณภาพสูง	1. ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม
			2. ท่านสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวท่านเอง
		1.2 ความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์	3. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม
			4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ
			5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในอบจ. สระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีคุณภาพ ถูกต้องแม่นยำ
		1.3 ความประณีต	6. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีตเรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย
		1.4 ผู้ให้บริการและผู้ใช้บริการได้ประโยชน์มีความพึงพอใจ	7. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี
			8. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
	2. ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน	2.1 ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง/ มาตรฐานของงาน	9. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของ อบจ. สระแก้ว ประสบความสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน
			10. อบจ. สระแก้ว มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ อบจ. สระแก้ว ได้รับ
			11. จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม
			12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด
			13. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ
		2. ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน	14. งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย
			15. ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจาก อบจ. สระแก้ว ได้อย่างดี
	3. เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย	3.1 ที่ถูกต้องตามหลักการ	16. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่ อบจ. สระแก้ว กำหนด
			17. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
		3.2 เหมาะสมกับงาน	18. ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา 19. จากการบริหารจัดการภายใน อบจ. สระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม
		3.3 ความทันสมัย	20. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ใน อบจ. สระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีความรวดเร็วมากขึ้น 21. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัยตรงตามวัตถุประสงค์ของ อบจ. สระแก้ว
	4. ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด	1. เหมาะสมกับงานและวิธีการ	22. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อบจ. สระแก้ว 23. วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ
		2. ลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด	24. ท่านใช้ทรัพยากรของ อบจ. สระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด 25. ท่านใช้งบประมาณ ของ อบจ. สระแก้ว อย่างประหยัด 26. ภายใต้ทรัพยากรของ อบจ. สระแก้ว ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้ 27. ภายใต้งบประมาณของ อบจ. สระแก้ว ที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ด้าน	ประเด็น	ข้อคำถาม
			28. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ อบจ. สระแก้ว ท่านสามารถใช้ทรัพยากรของ อบจ. สระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด 29. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ อบจ. สระแก้ว ท่านสามารถใช้งบประมาณของ อบจ. สระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด

2. การทำตารางกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ

ตารางที่ 22 กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
อายุ	แตกต่างกัน	กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
		สิบเอกนรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่าอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
ระดับตำแหน่ง	แตกต่างกัน	ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารที่มียศทางทหาร และมีตำแหน่งหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Zaleanick (1958, p. 40) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น ตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น และภายใน (External and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน
ระดับการศึกษา	แตกต่างกัน	กนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการเงินและบัญชีกรมชลประทาน ผลการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
		ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สุรีพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ ระดับการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สิบเอกนรวิชญ์ สมฤทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำจังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานเฉพาะในด้านการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
หน่วยงานที่สังกัด	แตกต่างกัน	กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
รายได้	แตกต่างกัน	ปิติ วัลยะเพ็ชร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
รายได้	แตกต่างกัน	สุรีพร สงหมื่นไวย (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ระดับรายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 Zaleanick (1958, p. 40) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น รายได้หรือค่าตอบแทน เป็นต้น และภายใน (External and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แตกต่างกัน	Zaleanick (1958, p. 40) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอก อาทิเช่น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นต้น และภายใน (External and internal) มากน้อยเพียงใดซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	แตกต่างกัน	Becker and Neuhauser (1975) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คนเงินวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กร คือ บรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบ คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน จิโรจ คูจะนา (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	รูปแบบความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม	งานวิจัย/ ทฤษฎี/ แนวคิดอ้างอิง
เพศ	แตกต่างกัน	กัญณัฏฐ์ สุนันตา (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	**เพศ** ( ) 1.ชาย ( ) 2.หญิง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	**อายุ** .....(ปีเต็ม)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ระดับตำแหน่ง ( ) 1. ปลัด อบจ. ( ) 2. รองปลัด อบจ. ( ) 3. ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง ( ) 4. หัวหน้าฝ่าย ( ) 5. ข้าราชการชำนาญการพิเศษ ( ) 6. ข้าราชการชำนาญการ ( ) 7. ข้าราชการปฏิบัติการ ( ) 8. ข้าราชการอาวุโส ( ) 9. ข้าราชการชำนาญงาน ( ) 10. ข้าราชการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ระดับการศึกษา ( ) 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) / ปวช. ( ) 2. อนุปริญญา / (ปวส.) ( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. ปริญญาโท ( ) 5. ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.	หน่วยงานที่สังกัด ( ) 1. สำนักปลัด อบจ.สระแก้ว ( ) 2. กองกิจการสภา ( ) 3. กองคลัง ( ) 4. กองช่าง ( ) 5. กองแผนและงบประมาณ ( ) 6. กองการศึกษา ฯ ( ) 7. กองพัสดุและทรัพย์สิน ( ) 8 . กองการเจ้าหน้าที่ ( ) 9. หน่วยตรวจสอบภายใน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	รายได้ต่อเดือนของท่าน (รวมเงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าวิทยฐานะ และค่าครองชีพ) ( ) 1. ตั้งแต่ 10,001 บาท/ เดือน ถึง 15,000 บาท/ เดือน ( ) 2. ตั้งแต่ 15,001 บาท/ เดือน ถึง 20,000 บาท/ เดือน ( ) 3. ตั้งแต่ 20,001 บาท/ เดือน ถึง 25,000 บาท/ เดือน ( ) 4. ตั้งแต่ 25,001 บาท/ เดือน ถึง 30,000 บาท/ เดือน ( ) 5. ตั้งแต่ 30,001 บาท/ เดือน ถึง 35,000 บาท/ เดือน ( ) 6. ตั้งแต่ 35,001 บาท/ เดือน ถึง 40,000 บาท/ เดือน ( ) 7. ตั้งแต่ 40,001 บาท/ เดือน ถึง 45,000 บาท/ เดือน ( ) 8. ตั้งแต่ 45,001 บาท/ เดือน ถึง 50,000 บาท/ เดือน ( ) 9. ตั้งแต่ 50,001 บาท/ เดือนขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7	ในหน่วยงานของท่านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่าง ๆ มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานหรือไม่ 7.1 สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความเหมาะสม ( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง 7.2 สถานที่ทำงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง 7.3 สถานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความสะอาด ( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง 7.4 สถานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความปลอดภัย ( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง 7.5 อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ขององค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีจำนวนเพียงพอและพร้อมใช้งาน ( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. คุณภาพงาน							
1.	ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวท่านเอง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วน และสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีคุณภาพถูกต้องแม่นยำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6.	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7.	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์ หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. ด้านปริมาณงาน							
9	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของ อบจ.สระแก้ว ประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ อบจ.สระแก้ว ได้รับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ได้อย่างดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านเวลา							
16	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
17	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีความรวดเร็วมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ค่าใช้จ่าย							
22	ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
25	ท่านใช้งบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างประหยัด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
26	ภายใต้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
27	ภายใต้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
29	เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ท่านสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

****

....

(นายธนพล รอดภัย) (นายนรินทร์ แช่มช้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

.....

(ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)

อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.947	29

Item statistics

	Mean	Std. deviation	N
a1 คุณภาพงาน 1	4.0000	.74278	30
a2 คุณภาพงาน 2	4.1000	.80301	30
a3 คุณภาพงาน 3	3.7667	.72793	30
a4 คุณภาพงาน 4	4.0667	.58329	30
a5 คุณภาพงาน 5	4.0333	.76489	30
a6 คุณภาพงาน 6	3.9333	.69149	30
a7 คุณภาพงาน 7	3.9667	.61495	30
a8 คุณภาพงาน 8	3.7333	.63968	30
b9 ปริมาณงาน 9	3.8333	.69893	30

	Mean	Std. deviation	N
b10 ปริมาณงาน 10	3.6333	.85029	30
b11 ปริมาณงาน 11	3.4333	.93526	30
b12 ปริมาณงาน 12	3.8333	.53067	30
b13 ปริมาณงาน 13	3.5667	.93526	30
b14 ปริมาณงาน 14	4.1333	.50742	30
b15 ปริมาณงาน 15	4.1333	.50742	30
c16 เวลา 16	4.0333	.66868	30
c17 เวลา 17	3.8333	.46113	30
c18 เวลา 18	4.0000	.45486	30
c19 เวลา 19	3.8000	.80516	30
c20 เวลา 20	3.9667	.80872	30
c21 เวลา 21	4.1000	.60743	30
d22 ค่าใช้จ่าย 22	3.9667	.61495	30
d23 ค่าใช้จ่าย 23	4.0333	.85029	30
d24 ค่าใช้จ่าย 24	4.1333	.57135	30
d25 ค่าใช้จ่าย 25	4.1000	.71197	30
d26 ค่าใช้จ่าย 26	4.0333	.55605	30
d27 ค่าใช้จ่าย 27	4.0333	.55605	30
d28 ค่าใช้จ่าย 28	3.8667	.73030	30
d29 ค่าใช้จ่าย 29	3.8000	.71438	30

Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
a1 คุณภาพงาน 1	109.8667	150.947	.574	.946
a2 คุณภาพงาน 2	109.7667	145.840	.799	.943
a3 คุณภาพงาน 3	110.1000	148.438	.734	.944
a4 คุณภาพงาน 4	109.8000	153.131	.590	.946
a5 คุณภาพงาน 5	109.8333	148.420	.696	.945
a6 คุณภาพงาน 6	109.9333	149.789	.692	.945
a7 คุณภาพงาน 7	109.9000	154.024	.497	.947
a8 คุณภาพงาน 8	110.1333	155.844	.359	.948
b9 ปริมาณงาน 9	110.0333	152.171	.541	.946
b10 ปริมาณงาน 10	110.2333	144.323	.829	.943
b11 ปริมาณงาน 11	110.4333	144.668	.731	.944
b12 ปริมาณงาน 12	110.0333	154.516	.545	.946
b13 ปริมาณงาน 13	110.3000	146.976	.623	.946
b14 ปริมาณงาน 14	109.7333	154.754	.552	.946
b15 ปริมาณงาน 15	109.7333	154.961	.535	.946
c16 เวลา 16	109.8333	154.626	.415	.947
c17 เวลา 17	110.0333	156.378	.467	.947
c18 เวลา 18	109.8667	156.051	.504	.947
c19 เวลา 19	110.0667	145.720	.803	.943
c20 เวลา 20	109.9000	148.093	.672	.945
c21 เวลา 21	109.7667	152.530	.605	.946
d22 ค่าใช้จ่าย 22	109.9000	151.955	.636	.945
d23 ค่าใช้จ่าย 23	109.8333	145.385	.774	.944

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
d24 ค่าใช้จ่าย 24	109.7333	150.478	.797	.944
d25 ค่าใช้จ่าย 25	109.7667	148.392	.754	.944
d26 ค่าใช้จ่าย 26	109.8333	152.695	.653	.945
d27 ค่าใช้จ่าย 27	109.8333	154.971	.484	.947
d28 ค่าใช้จ่าย 28	110.0000	154.966	.357	.948
d29 ค่าใช้จ่าย 29	110.0667	156.271	.291	.949

Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
113.8667	161.982	12.72720	29

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พร้อมทั้งเพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว การศึกษาครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางในการพัฒนา เสริมสร้าง ปรับปรุง และแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่อไป

2. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับ ฉะนั้นแบบสอบถามทุกชุดจะไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถามและจะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด การวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลงาน ผู้ศึกษาจะทำในภาพรวม

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำนวน 4 ข้อ

4. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสังคมและผู้เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี้

พฤธิสิทธิ์ อุทุม
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ ( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง
2. อายุ.....ปี (เต็มปี)
3. ระดับตำแหน่ง
   - ( ) 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ( ) 2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
   - ( ) 3. ผู้อำนวยการสำนัก กอง ( ) 4. หัวหน้าฝ่าย
   - ( ) 5. ข้าราชการชำนาญการพิเศษ ( ) 6. ข้าราชการชำนาญการ
   - ( ) 7. ข้าราชการปฏิบัติการ ( ) 8. ข้าราชการอาวุโส
   - ( ) 9. ข้าราชการชำนาญงาน ( ) 10. ข้าราชการปฏิบัติงาน
4. ระดับการศึกษา
   - ( ) 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)/ ปวช.( ) 2. อนุปริญญา/ (ปวส.)
   - ( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. ปริญญาโท
   - ( ) 5. ปริญญาเอก
5. หน่วยงานที่สังกัด
   - ( ) 1. สำนักปลัด อบจ.สระแก้ว ( ) 2. กองกิจการสภา
   - ( ) 3. กองคลัง ( ) 4. กองช่าง
   - ( ) 5. กองแผนและงบประมาณ ( ) 6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
   - ( ) 7. กองพัสดุและทรัพย์สิน ( ) 8. กองการเจ้าหน้าที่
   - ( ) 9. หน่วยตรวจสอบภายใน
6. รายได้ต่อเดือนของท่าน (รวมเงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าวิทยฐานะ และค่าครองชีพ)
   - ( ) 1. ตั้งแต่ 10,001 บาท/ เดือน ถึง 15,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 2. ตั้งแต่ 15,001 บาท/ เดือน ถึง 20,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 3. ตั้งแต่ 20,001 บาท/ เดือน ถึง 25,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 4. ตั้งแต่ 25,001 บาท/ เดือน ถึง 30,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 5. ตั้งแต่ 30,001 บาท/ เดือน ถึง 35,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 6. ตั้งแต่ 35,001 บาท/ เดือน ถึง 40,000 บาท/ เดือน
   - ( ) 7. ตั้งแต่ 40,001 บาท/ เดือน ถึง 45,000 บาท/ เดือน

( ) 8. ตั้งแต่ 45,001 บาท/ เดือน ถึง 50,000 บาท/ เดือน

( ) 9. ตั้งแต่ 50,000 บาท/ เดือน ขึ้นไป

7. ในหน่วยงานของท่านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการทำงานหรือไม่

7.1 สถานที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความเหมาะสม

( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง

7.2 สถานที่ทำงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง

7.3 สถานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความสะอาด

( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง

7.4 สถานที่ทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีความปลอดภัย

( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง

7.5 อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆขององค์องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วมีจำนวนเพียงพอและพร้อมใช้งาน

( ) 1. จริง ( ) 2. ไม่จริง

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างแต่ละข้อแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงของสภาพการปฏิบัติงานของท่านให้มากที่สุด เพียงข้อละ 1 ช่อง

5	หมายถึง	จริงที่สุด
4	หมายถึง	จริง
3	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง	ไม่จริง
1	หมายถึง	ไม่จริงเลย

ข้อคำถาม	จริงที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงเลย 1
ด้านคุณภาพงาน					
1. ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม					
2. ท่านสามารถใช้ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หรือเต็มศักยภาพของตัวท่านเอง					
3. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิม					
4. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ					

ข้อคำถาม	จริงที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงเลย 1
5. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีคุณภาพถูกต้องแม่นยำ					
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความประณีต เรียบร้อย และมีความบกพร่องน้อยหรือไม่มีเลย					
7. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือการก่อให้เกิดประโยชน์หรือประยุกต์ใช้ในทางอื่นได้อย่างดี					
8. ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของท่านเป็นอย่างมาก					
ด้านปริมาณงาน					
9. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ภารกิจของ อบจ.สระแก้ว ประสบความสำเร็จ หรือสร้างชื่อเสียง สร้างคุณค่าให้แก่หน่วยงาน					
10. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว มีการมอบหมายภาระงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างทั่วถึงเหมาะสมกับปริมาณงานที่ อบจ.สระแก้วได้รับ					
11. จำนวนข้าราชการเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม					

ข้อคำถาม	จริงที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงเลย 1
12. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
13. ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
14. งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่ท่านรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมาย					
15. ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วได้อย่างดี					
ด้านเวลา					
16. ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว กำหนด					
17. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด					
18. ท่านมีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					

ข้อคำถาม	จริงที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงเลย 1
19. จากการบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม					
20. ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ทำให้การทำงานของท่านมีความรวดเร็วมากขึ้น					
21. เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ข้อมูลที่ท่านทำมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว					
ด้านค่าใช้จ่าย					
22. ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว					
23. วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
24. ท่านใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัด					
25. ท่านใช้งบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว อย่างประหยัด					

ข้อคำถาม	จริงที่สุด 5	จริง 4	ไม่แน่ใจ 3	ไม่จริง 2	ไม่จริงเลย 1
26. ภายใต้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอยู่อย่างจำกัด เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
27. ภายใต้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอยู่อย่างจำกัด ท่านสามารถใช้งบประมาณเหล่านี้ให้เกิดผลผลิตสูงสุดได้					
28. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ท่านสามารถใช้ทรัพยากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว เช่น บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น ในปริมาณที่น้อยที่สุด					
29. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ท่านสามารถใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ในปริมาณที่น้อยที่สุด					

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยเขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพงาน

……

……

……

ปัญหาและอุปสรรคด้านปริมาณงาน

……

……

……

ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา

……

……

……

ปัญหาและอุปสรรคด้านค่าใช้จ่าย

……

……

……