



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัด  
ระยอง



มนัสนันท์ สำเร็จ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาหลง จังหวัด  
ระยอง



มนัสนันท์ สำเร็จ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
2565  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

FACTORS INFLUENCING THE PERFORMANCE OF WANGWA SUBDISTRICT  
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KLAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE SCHOOL OF PUBLIC ADMINISTRATION

BURAPHA UNIVERSITY

2022

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน  
นิพนธ์ของ มนัสนันท์ สำเร็จ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....

ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะธมย์)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์)

..... รักษาการคณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร. วิเชียร ต้นศิริคงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ  
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นุจรี ไชยมงคล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

62930038: รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต; รป.ม.

คำสำคัญ: ผลการดำเนินงาน/ องค์กร/ อิทธิพล/ เจ้าหน้าที่

มันส์สำเร็จ : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง. (FACTORS INFLUENCING THE PERFORMANCE OF WANGWA SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KLAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ปี พ.ศ. 2565.

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญและได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .986 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่, ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติที่ใช้คือ t-Test, One-way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า โดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นด้านบุคลากร อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ และด้านแบบของการบริหาร เป็นลำดับสุดท้าย และเจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเวลา อยู่ในลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ และเมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

62930038: MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION; M.P.A.

KEYWORDS: PERFORMANCE/ ORGANIZATION/ INFLUENCE/ OFFICER

MANATSANAN SAMRET : FACTORS INFLUENCING THE PERFORMANCE OF WANGWA  
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, KLAENG DISTRICT, RAYONG PROVINCE. ADVISORY  
COMMITTEE: PONGSATEAN LUENGALONGKOT, Ph.D. 2022.

The study's objectives of factors influencing the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization, Klaeng District, Rayong Province were to study the level of performance and the factors influencing the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization. The data was classified by personal information. The population used in this research included officers in Wangwa Subdistrict Administrative Organization, Klaeng District, Rayong Province with a total of 72 people. The instrument for collecting the data was a questionnaire, which had been verified by experts and received a validity level of .986. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was analyzed by t-Test, One-way ANOVA, and LSD with a significant level of .05. The hypothesis testing in data analysis of factors influencing the performance of officers in Wangwa Subdistrict Administrative Organization that had a positive relationship with the performance of the Subdistrict Administrative Organization used Pearson's Correlation Coefficient with the statistically significant level of .01.

The results of this research found that the level of overall opinions on the factors influencing the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization, Klaeng District, Rayong Province was high. When considering each aspect, it was found that the officers considered the personnel aspect at the highest level. The other following aspects were the strategy aspect and the management form aspect, respectively. According to the expression of opinions among officers concerning the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization, the overall opinions were at a high level. When considering each aspect, it was found that the time aspect received the highest level. The other following aspects were operating costs aspect, workload aspect, and quality of work aspect, respectively. In hypothesis testing, it was found that the officers in Wangwa Subdistrict Administrative Organization, who had different genders, ages, education levels, marital statuses, and working periods, had an indifferent influence on the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization. Accordingly, the results did not support the hypothesis. When studying the factors influencing the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization, it was found that there was a positive relationship with the performance of Wangwa Subdistrict Administrative Organization with a statistical significance of .01.



## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง และผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยทราบซึ่งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ที่เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านให้ความร่วมมือสำหรับข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมถึงเพื่อนนิสิตทุกท่านที่ให้ความร่วมมือสร้างความสามัคคีและร่วมกันแก้ไขปัญหาตลอดระยะเวลาที่ศึกษาร่วมกันมา

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีได้กล่าวนาม ช่วยให้การศึกษาร้างนี้สำเร็จได้ดีในที่สุด

มนัสนันส์ สำเร็จ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน.....	14
สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	31



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล .....	32
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	35
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
เกณฑ์การแปลผล .....	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	38
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
การอภิปรายผลการวิจัย.....	63
ข้อเสนอแนะ .....	65
บรรณานุกรม.....	67
ภาคผนวก.....	70
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	82

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงสระน้ำในเขตตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง.....	24
ตารางที่ 2 แสดงลำคลองในเขตตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง.....	24
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	38
ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านกลยุทธ์.....	40
ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านโครงสร้าง.....	41
ตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านระบบ.....	42
ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านแบบของการบริหาร.....	43
ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านบุคลากร.....	44
ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ.....	45
ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัด ระยอง ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร.....	46

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ภาพรวม .....	47
ตารางที่ 12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านคุณภาพของงาน .....	48
ตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านปริมาณงาน .....	49
ตารางที่ 14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านเวลา .....	50
ตารางที่ 15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน.....	51
ตารางที่ 16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ภาพรวม .....	52
ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t – Test.....	53
ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) .....	54
ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) .....	54
ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) .....	55

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)..... 56

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1..... 57

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง..... 58

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2..... 58

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 59



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	5



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 กำหนดว่า “รัฐจะต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนา เศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุข ระบบสารสนเทศตลอดจนโครงสร้างพื้นฐาน ในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น” นอกจากนี้ ในด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ยังได้ระบุไว้ใน หมวด 14 รวมทั้งหมด 10 มาตรา อันเริ่มตั้งแต่มาตราที่ 281 ถึงมาตรา 290 ซึ่งโดยรวมแล้ว พบว่า มาตราทั้งหมดกล่าวถึงการที่รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการกำหนด นโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของ ตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ จำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมาย หลังจากที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เป็นต้นมา ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการกับองค์กร ปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากกระบวนการกระจายอำนาจได้เริ่มต้นขึ้นและดำเนิน ไปอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการปกครองท้องถิ่นของไทยในช่วงหลัง พ.ศ. 2540 เป็นการปกครองท้องถิ่นในยุคใหม่ ซึ่งมีความแตกต่างไปจากการปกครองท้องถิ่นในช่วงก่อนหน้านั้น ที่มีความเป็นอิสระ และเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น แต่นั่นก็มิได้หมายความว่าในการดำเนินนโยบาย ด้านการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นจะไม่มีปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้น ในทาง กลับกันกระบวนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกลับต้อง เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ นานัปการ ซึ่งปัญหาหนึ่งในหลายปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหา ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557)



องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการบริหารประเทศในรูปแบบสภาตำบล (นิติบุคคล) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีอำนาจในการปกครองตนเองตามกฎหมายโดยมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 และขั้นตอนการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้องค์การบริหารตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองตามมาตรา 16

องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยองเป็นหน่วยงานบริหารส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเปลี่ยนแปลง ระบบจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 และองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ได้ปฏิบัติหลักเกณฑ์เงื่อนไขตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดระยอง ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545 ทุกประกาศจึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วเป็น 7 ส่วนสำคัญ คือ สำนักงานปลัด ส่วนกลางคลัง ส่วนโยธา ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสวัสดิการสังคม และส่วนส่งเสริมการเกษตร

โดยด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ ที่เกิดจากความต้องการ โดยพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แรงจูงใจจึงเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งสิ่งเร้าภายในได้แก่ ความรู้สึกต้องการหรือขาดอะไรบางอย่าง ส่วนสิ่งเร้าภายนอก ได้แก่ สิ่งที่มากระตุ้นหรือเสริมสร้างให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมาหรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์

นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การให้รางวัล การให้กำลังใจ การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้น ให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจได้ การทำงานจึงมิได้อยู่ภายใต้เงื่อนไขของความรู้และความสามารถของบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่า คือ การมีแรงจูงใจและมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ ดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร ที่จะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการที่บุคคลที่มีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถ และความเข้าใจชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารจะต้องรู้จักสร้างภาวะเพื่อกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อโน้มน้าวจิตใจของบุคลากรให้



เกิดความรัก ความผูกพัน และร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานในหน้าที่อย่างจริงจัง รวมทั้งทำให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตน ที่มีต่อองค์กรและความรับผิดชอบที่ตนเองมีต่องานในหน้าที่ จึงอาจกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดการทำงานก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานและการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงและเป็นผลเสียต่อองค์กรทำให้งานเกิดความเสียหายและทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วยแต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใด เห็นความสำคัญของประสิทธิภาพในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานนั้นสามารถเปลี่ยนได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 142)

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง และศึกษาระดับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ว่าอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง เพื่อหาแนวทางที่จะนำไปปรับปรุง ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานและการบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ให้เป็นที่พึงพอใจมากที่สุด อันจะนำไปสู่การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ให้มีความเจริญก้าวหน้าประสบผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยรวมต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานที่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษา

1.1 ระดับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำนวน 72 คน

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลา 1 ปี คือ ตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2564 – สิงหาคม พ.ศ. 2565

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้ศึกษาใช้กรอบแนวคิดดังนี้  
ตัวแปรต้น ได้แก่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง 7 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

### ตัวแปรต้น

#### ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพการสมรส
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

#### ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน

1. กลยุทธ์
  2. โครงสร้าง
  3. ระบบ
  4. แบบของการบริหาร
  5. บุคลากร
  6. ความสามารถ
  7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร
- ที่มา: สมยศ นาวิการ (2549)

### ตัวแปรตาม

#### ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

1. ด้านคุณภาพของงาน
  2. ด้านปริมาณงาน
  3. ด้านเวลา
  4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
- ที่มา: Peterson and Plowman (1989)

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

## นิยามศัพท์

การดำเนินงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด โดยพิจารณาจากคุณภาพของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมนุษยสัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสมการปฏิบัติงาน

ผลการดำเนินงาน หมายถึง เป็นผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลของการดำเนินงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติงานได้ผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ

ด้านปริมาณงาน หมายถึง ผลของการดำเนินงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติงานได้ผลงานเป็นไปตามที่หน่วยงานกำหนดหรือคาดหวังไว้

ด้านเวลา หมายถึง ผลของการดำเนินงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติงานได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลาหรือตามคาดหวังของหน่วยงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหัว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานนั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณและทรัพยากรขององค์การเกินจากที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานสามารถทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จด้วยผลงานที่มีคุณภาพ มีปริมาณ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้รวมทั้งตรงตามเวลาและประหยัด ค่าใช้จ่ายในการให้งานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

กลยุทธ์ หมายถึง แผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสม ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

โครงสร้าง หมายถึง การจัดแบ่งงานออกเป็นหมวดหมู่โดยกำหนดให้มีสายการบังคับบัญชาเพื่อควบคุมการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

ระบบ หมายถึง การจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน มีการเตรียมงานอย่างดีไม่มีการสับสนวุ่นวายในการทำงาน

แบบของการบริหาร หมายถึง แบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรม หรืองานที่กำหนดขึ้นไว้  
อย่างมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ

บุคลากร หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์กร โดยกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตาม  
ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้โครงสร้างที่จัดตามกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ให้สำเร็จตาม  
วัตถุประสงค์

ความสามารถ หมายถึง คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตรงตามงานที่รับผิดชอบอยู่  
การปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความสามารถหลากหลาย และมีความสามารถ  
ในการปรับตัว

ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร หมายถึง ข้อกำหนดร่วมกันของคนในองค์กรเพื่อใช้เป็น  
เครื่องกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมีพฤติกรรมในทางเดียวกัน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ทราบถึงระดับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัด  
ระยอง
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี  
จังหวัดระยอง
3. นำไปใช้ประโยชน์การบริหารและการจัดการให้มีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยองต่อไป



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีแนวคิดและทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน
3. สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากผลของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าพิจารณาจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีถือได้ว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ดังนี้

กันตยา เพิ่มผล (2541, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จ หรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กร Millet (1994 อ้างถึงใน แสง รตนมงคลมาศ, 2514, หน้า 99) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human satisfaction and benefit produced)

วิทยากร เชียงกุล (2540, หน้า 173) ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคนงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2538, หน้า 2) ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

1. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนของการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

3. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

3.1 การบริหารทรัพยากร การจัดสรรทรัพยากร (Provision of resource) ทรัพยากรที่ใช้ในการผลิตการบริการ แบ่งได้ 2 ประเภทคือ ประเภทที่ 1 ทรัพยากรบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรทุกคน ประเภทที่ 2 ทรัพยากรด้านเทคโนโลยี/เครื่องจักร/อุปกรณ์สำนักงานหรือสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสิ่งที่สนับสนุนให้การทำงานเกิดระดับประสิทธิภาพ การจัดสรรทรัพยากรหมายถึงการจัดหา จัดมอบ หรือจัดแบ่งทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานหรือบุคลากรได้ใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อการดำเนินงานสู่เป้าหมายขององค์กร การจัดสรรทรัพยากรมีความสำคัญต่อระบบการบริหารงานคุณภาพด้วยสาเหตุสำคัญ ดังนี้

3.1.1 ทรัพยากรเป็นต้นทุนการผลิต/การบริการ สาเหตุ

3.1.2 ทรัพยากรเป็นจุดเริ่มต้นของคุณภาพ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การดำเนินงานบริหารงานคุณภาพบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์คุณภาพจะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญต่อไปนี้

3.1.3 ความต้องการใช้ทรัพยากรต้องจัดสรรจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะของทรัพยากรให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการสร้างผลงานคุณภาพ ดังนั้นการจัดสรรจึงต้องมีหลักเกณฑ์พิจารณาอย่างรอบครอบ ดังนี้

3.1.3.1 มีข้อมูลจากหน่วยงาน แสดงความต้องการจำนวนขนาดคุณภาพ และคุณลักษณะของทรัพยากร

3.1.3.2 ฝ่ายจัดสรรทรัพยากรก็ต้องวิเคราะห์สถานการณ์ความต้องการของหน่วยงานที่ต้องการทรัพยากร ว่าเป็นข้อมูลความต้องการที่ถูกต้องและเหมาะสม จึงอนุมัติให้ฝ่ายจัดหาดำเนินการจัดหาต่อไป

3.1.4 ฝ่ายจัดหาทรัพยากร ก็ต้องมีแผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพ สามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการทันเวลาและมีประสิทธิภาพ

3.1.5 ระยะเวลาของการใช้ทรัพยากรหรือการจัดหาที่มีความเหมาะสม



3.1.6 การเพิ่มปริมาณคุณภาพ หรือประสิทธิภาพของทรัพยากรเพื่อใช้ในกระบวนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ฝ่ายจัดสรรทรัพยากรต้องพิจารณาอย่างรอบคอบถึงวิธีการจัดหาให้ได้ ทรัพยากรคุณภาพสูงต้นทุนต่ำ

3.1.7 มีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรทั้งระยะยาว ตามแผนการขยายงานและแผนระยะสั้นหรือแผนกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยใช้ต้นทุนต่ำที่สุดด้วย

3.1.8 การจัดทำแผนงบประมาณต้องมีความสอดคล้องกับแผนการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรดำเนินการได้ ไม่เกิดปัญหาขาดแคลนงบประมาณ

3.1.9 การจัดสรรทรัพยากรต้องคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอก คือสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีกฎหมายสิ่งแวดล้อมควบคุมอยู่แล้ว การจัดสรรทรัพยากรต้องนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาด้วย

3.1.10 การจัดสรรทรัพยากรต้องคำนึงถึงความประหยัด เพราะต้นทุนการผลิตต่ำได้สินค้าราคาต่ำ ลูกค้าพอใจ แต่ความประหยัดมิได้เกิดจากการลดคุณภาพสินค้า ดังนั้น การจัดสรรทรัพยากรต้องก่อให้เกิดคุณภาพสูง ต้นทุนต่ำ ลูกค้าพอใจ

3.1.11 มีระบบประเมินผลการจัดสรรทรัพยากร และการใช้ทรัพยากรเป็นระยะ

3.2 การจัดการงานบุคคล (Personal management) ประกอบด้วย

3.2.1 เป้าหมายของการจัดการงานบุคคล คือ

3.2.1.1 จัดสรรงบประมาณให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม

3.2.1.2 ส่งเสริมบุคคลให้ทำงานได้เต็มตามศักยภาพ

3.2.2 การจัดสรรบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องพิจารณาคุณสมบัติและคุณลักษณะของบุคคลว่าตรงกับตำแหน่งหน้าที่การงานหรือไม่ นอกจากจะพิจารณาจากตำแหน่ง/หน้าที่แล้ว การจัดการงานบุคคลต้องจัดทำรายละเอียดของหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ (Job descriptions) ประสิทธิภาพการจัดสรรบุคคลขึ้นอยู่กับรายละเอียดของการจัดการงานบุคคลต้องมีแผนงานสำคัญ 5 แผนคือ

3.2.2.1 แผนอัตรากำลัง

3.2.2.2 แผนการจ้างประจำปี

3.2.2.3 แผนการฝึกอบรม

3.2.2.4 แผนบริหารค่าตอบแทน

3.2.2.5 แผนแรงงานสัมพันธ์

3.2.3 การพิจารณาบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานตามรายละเอียด ต้องพิจารณาองค์ประกอบหลัก 4 ข้อต่อไปนี้

3.2.3.1 พื้นฐานการศึกษาระดับการศึกษา สาขาวิชาที่เรียนตรงกับหน้าที่การงาน หรือพื้นฐานการพัฒนา / ฝึกอบรม ให้มีความสามารถในการทำงานในหน้าที่

3.2.3.2 การผ่านการฝึกอบรม บุคคลที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น ที่เป็นประโยชน์กับหน้าที่ย่อมทำให้องค์กรได้ประโยชน์มากขึ้น เช่น หลักสูตรความปลอดภัยในการทำงานหลักสูตรความเป็นผู้นำ เป็นต้น

3.2.3.3 ความสามารถในการเชิงปฏิบัติการหรือทักษะ เช่น ความสามารถใช้ระบบคอมพิวเตอร์ได้ก็โปรแกรม ขับรถประเภทใด พิมพ์คอมพิวเตอร์ได้นาทีละกี่คำ หรือพูดภาษาต่างประเทศได้

3.2.3.4 ประสบการณ์การทำงานที่เคยผ่านมาก่อน เช่น เคยปฏิบัติงานเป็นพนักงานดูแลความปลอดภัยในโรงงาน ฝึกงานกับฝ่ายซ่อมบำรุงมาแล้ว 2 เดือน

3.2.4 การส่งเสริมบุคคลให้ทำงานเต็มศักยภาพ ที่เขามีอยู่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องดำเนินการดังนี้

3.2.4.1 จัดการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่รับเข้ามาทำงานใหม่ ฝึกอบรม และพัฒนาต่อไป เมื่อต้องมีการปรับปรุงการทำงาน

3.2.4.2 มอบหมายหน้าที่ต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม

3.2.4.3 พนักงานรู้เกณฑ์การประเมินตนเอง และประเมินผลงานคุณภาพของหน่วยงานเพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักในความรับผิดชอบของตนเอง

3.2.4.4 มีรางวัลตอบแทนให้แก่ผู้สร้างผลงานคุณภาพ

3.2.4.5 ปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความสามารถหรือเสนอแนะปรับปรุงงาน หรือสร้างวิธีการใหม่ ๆ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงงาน

3.2.4.6 ให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงานอาชีพ

3.2.5 การฝึกอบรม (Training) มีความสำคัญต่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงงานจะเกิดจากความต้องการของฝ่ายบริหารหรือของพนักงาน การปรับปรุงงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน การใช้เทคโนโลยี หรือเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้ต้องมีการฝึกอบรม ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

3.2.5.1 จัดทำหลักสูตรและแผนการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับการพัฒนางาน

3.2.5.2 จัดหาวิทยากรที่มีความสามารถตรงกับเป้าหมายการฝึกอบรม

3.2.5.3 ประเมินผลการฝึกอบรมเป็น 3 ระยะ คือ ก่อนการฝึกอบรมหลังการฝึกอบรม และได้ทำงานแล้ว

3.2.6 สร้างความตระหนัก (Awareness) ต่อการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ คุณภาพขององค์กร โดยฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องให้พนักงานรับรู้เข้าใจและทำตามดังต่อไปนี้

3.2.6.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร

3.2.6.2 นโยบายคุณภาพ

3.2.6.3 วัตถุประสงค์คุณภาพ

3.2.6.4 ระบบการบริหารงานคุณภาพการสร้างความตระหนักทำได้โดยการ  
ฝึกอบรมและการจัดกิจกรรมกลุ่มคุณภาพ

3.2.7 การประเมินผลงานบุคคลมีหลักการประเมินดังนี้

3.2.7.1 ประเมินผลสำเร็จของงานตามที่มอบหมาย

3.2.7.2 ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มอบหมาย

3.2.7.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานเพื่อองค์กร

3.2.7.4 ความเป็นผู้นำ

3.2.7.5 การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานหรืออื่น ๆ ที่แต่ละองค์กรจะให้

ความสำคัญ

3.2.8 การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมโดยยึดหลักการพิจารณาดังต่อไปนี้

3.2.8.1 ตำแหน่งหน้าที่ของงาน

3.2.8.2 ขอบข่ายความรับผิดชอบ

3.2.8.3 ความยากง่ายของงานที่ปฏิบัติ

3.2.8.4 ช่วงเวลาการทำงาน

3.2.8.5 ความเสี่ยงภัยหรืออื่น ๆ ที่แต่ละองค์กรเห็นว่าควรนำมาพิจารณา

3.2.9 การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยใช้หลักการดังนี้

3.2.9.1 พนักงานมีส่วนร่วมด้วยการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

3.2.9.2 พนักงานมีความสามัคคีร่วมมือกัน

3.2.9.3 พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

3.2.9.4 พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายบริหาร

3.2.9.5 ฝ่ายบริหารและพนักงานต่างให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกันการ

จัดการ

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน คชาวุธ พรหมายน, 2545) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิภาพ (Quality of Effectiveness) และความสามารถในการผลิต (Competence and Capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อค้ำึงถึงสถานการณ์และขอผูกพัน

ด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

### องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานและการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มี คุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดย ประเมินผลของผลการดำเนินงานนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน



## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะใช้เกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานสำหรับปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพหรือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและรวบรวมแนวคิดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550, หน้า 6) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัย นำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้วในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบอีกคือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุป ได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

Herzberg (1968 อ้างถึงใน วีระวุฒิ อัตตนนท์, 2550, หน้า 7) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ เขาได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน

6. การที่ได้โอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ ประกอบด้วย ปัจจัย ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร
2. การควบคุมการบังคับบัญชา
3. สภาพการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
5. ค่าตอบแทน
6. สถานภาพ
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความปลอดภัย

สมยศ นาวิการ (2549 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้เสนอปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดเป็นภารกิจการพิจารณาจุดแข็งและจุดอ่อนในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอกองค์กรเป็นแผนปฏิบัติการที่อธิบายถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสมช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
2. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
3. ระบบ (System) ระบบขององค์กรจะทำให้บรรลุเป้าหมาย
4. แบบ (Style) แบบของการบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. บุคลากร (Staff)
6. ความสามารถ (Skill)
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร (Shared value)

สมเกียรติ แก้วหอม (2555) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย

3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (Individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้
  - 1.1 Demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ

เผ่าพันธุ์

1.2 Competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้อมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 Psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (Work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ ความรู้สึกความสนใจ ความตั้งใจเพราะว่าคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (Organization support) ซึ่งได้แก่ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสารและวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงานสรุปได้

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน สมเกียรติ แก้วหอม, 2555) ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานขององค์กรได้ (Visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือกกระเป๋ยบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการเช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ความรู้สึกผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจและกำหนด แนวคิดในการทำงานให้กระจ่าง ความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

Katz and Kahn (1978 อ้างถึงใน ควรคิด ชโลธรรังสี, 2542) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์กรระบบเปิด (Open System) เช่นกันก็ได้ศึกษาในเรื่องปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงขององค์กร หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นปัจจัยต่าง ๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความผูกพันยังมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในองค์กรด้วย

Frederick Herzberg (1968 อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทธิ, 2541) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบวิทยาศาสตร์โดยได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคล ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาจึงได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงานและไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้



1. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
  2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
  3. ลักษณะเนื้อหาของงานเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
  4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
  5. ความก้าวหน้าในการทำงาน
  6. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน
- ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ

ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work Conditions)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความปลอดภัย (Security)

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Haning Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขานกันมาก 12 ประการ ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
2. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็น

หลักฐาน

7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
8. งานเสร็จทันเวลา
9. ผลงานได้มาตรฐาน
10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้

11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการแก้สอนงานได้
12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในหลายด้าน และในหลาย ๆ ระดับในการทำงานซึ่งมีอยู่หลายประการ เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ความรู้สึกรู้สีก ผูกพัน ความยุติธรรมในการทำงาน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างความน่าเชื่อถือ

## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

### สภาพทั่วไป

#### ที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว มีสำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 33 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอกาญจนบุรี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกาญจนบุรี 4 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 10 นาที และอยู่ห่างจากจังหวัดระยอง ประมาณ 43 กิโลเมตร ใช้เวลาเดินทางประมาณ 1 ชั่วโมง

#### อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว มีเนื้อที่ทั้งหมด 59.21 ตารางกิโลเมตร หรือ 37,006 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอ่าวไทย จังหวัดระยอง และตำบลทางเกวียน อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลทางเกวียน และเทศบาลตำบลเมืองกาญจนบุรี อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลทางเกวียน และตำบลเนินขี้ อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง องค์การบริหารส่วนตำบลกะเจ็ด อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

#### ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลวังห้วมีลักษณะของพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ คิดเป็นร้อยละ 89.94 ของพื้นที่ทั้งตำบล ซึ่งจะเห็นชัดเจนในหมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 2 จากนั้นจะเป็นลักษณะลูกคลื่นลอนลาด คิดเป็นร้อยละ 6.10 ของพื้นที่ในตำบล พบในหมู่ที่ 3 หมู่ที่ 11 หมู่ที่ 12 และหมู่ที่ 13 ต่อจากนั้นจะเป็นลักษณะลูกคลื่นลอนชัน คิดเป็นร้อยละ 1.17 ในหมู่ที่ 4 หมู่ที่ 7 หมู่ที่ 14 และหมู่ที่ 9 และเริ่มมีลักษณะชันปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 1.15 ของพื้นที่ในตำบล พบในหมู่ที่ 5 หมู่ที่ 6 และหมู่ที่ 8 โดยที่หมู่ที่ 10 จะมีพื้นที่ชัน

ถึงชั้นมาก คิดเป็นร้อยละ 0.10 ซึ่งอยู่ทางตอนบนของตำบล ซึ่งกล่าวโดยรวมของตำบลวังห้ว จะมีลักษณะราบเรียบในตอนกลางของตำบล และค่อย ๆ สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ จนไปถึงตอนเหนือของตำบล

#### เขตการปกครอง

แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 14 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านหนองชุมแสง	หมู่ที่ 2 บ้านวังห้ว
หมู่ที่ 3 บ้านหนองน้ำขุ่น	หมู่ที่ 4 บ้านเจริญสุข
หมู่ที่ 5 บ้านวังหิน	หมู่ที่ 6 บ้านเขาดินชุ่มทอง
หมู่ที่ 7 บ้านขาคตะไคร้	หมู่ที่ 8 บ้านเนินหย่อง
หมู่ที่ 9 บ้านหนองกวาง	หมู่ที่ 10 บ้านเขาหินแท่น
หมู่ที่ 11 บ้านหนองรี	หมู่ที่ 12 บ้านหนองหอย
หมู่ที่ 13 บ้านวังศิลา	หมู่ที่ 14 บ้านเนินโพธิ์ทอง

#### ประชากร

ตำบลวังห้ว มีประชากรทั้งสิ้น 9,309 คน แยกเป็นชาย 4,479 คน หญิง 4,830 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 1,787 ครัวเรือน มีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ยทั้งตำบล 157 คน/ตารางกิโลเมตร

#### สภาพทางเศรษฐกิจ

##### ด้านเกษตรกรรม

พื้นที่ทำนา จำนวน 604 ไร่

พื้นที่ทำสวน จำนวน 18,102 ไร่

พื้นที่เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ จำนวน 32 ไร่

พืชที่สำคัญ ได้แก่

1. ยางพารา
2. ทุเรียน
3. มังคุด
4. ลองกอง
5. ขนุน
6. เงาะ

##### ด้านอุตสาหกรรม

- รีสอร์ท จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

1) กลางสวนรีสอร์ท ตั้งอยู่หมู่ที่ 1

2) ชื่นใจรีสอร์ท ตั้งอยู่หมู่ที่ 2

- ปิมน้ำมันและก๊าซ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่

1) ปิมน้ำมัน ปตท. ตั้งอยู่หมู่ที่ 3

2) ปิมน้ำมันเพียว ตั้งอยู่หมู่ที่ 11

- โรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 21 แห่ง ได้แก่

1) บริษัท เจริญแสงอินดัสทรี จำกัด ตั้งอยู่หมู่ที่ 1

2) บริษัท กฤษณา कार์ตัน	ตั้งอยู่หมู่ที่ 2
3) บริษัท เอ็ม ที เค จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 2
4) บริษัท เจริญแสงพรีเมียร์ (2002) จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 2
5) ห้างหุ้นส่วนจำกัด บุญเดียวธีระ	ตั้งอยู่หมู่ที่ 3
6) โรงงานน้ำยางสดตั้งบ้านเชียง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 3
7) ห้างหุ้นส่วนจำกัด พรรณรักษ์ รีลวู้ด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 11
8) บริษัท แกลงแพคกิ่งวู้ด จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 4
9) บริษัท พาเลทไม้ระยอง จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 5
10) บริษัท เอส ที รีลวู้ด จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 7
11) บริษัท เออาร์พาราวู้ด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 11
12) บริษัท มาบพวา พาราวู้ด จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 11
13) บริษัท เซาท์แลนด์ รีซอร์จ จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
14) บริษัท เอส แอล พาราวู้ด จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
15) บริษัท เค เอส วู้ด มหานคร จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
16) บริษัท รีเบิร์ต อินดัสตริย์ จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
17) ห้างหุ้นส่วนจำกัด บลูบ็อกซ์	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
18) บริษัท เอ.เอส.วู้ด จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
19) บริษัท ไทยฮั่ว ระยองยางพารา จำกัด	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
20) ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยเปเปอร์บ็อกซ์	ตั้งอยู่หมู่ที่ 12
21) ห้างหุ้นส่วนจำกัด ชากตะไคร้คอนกรีต	ตั้งอยู่หมู่ที่ 14

### สภาพทางสังคม

#### ด้านการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา (สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ) จำนวน 7 แห่ง ได้แก่

1) โรงเรียนวัดวังหัว	ตั้งอยู่หมู่ที่ 2
2) โรงเรียนบ้านหนองน้ำขุ่น	ตั้งอยู่หมู่ที่ 3
3) โรงเรียนบ้านเจริญสุข	ตั้งอยู่หมู่ที่ 4
4) โรงเรียนบ้านเนินดินแดง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 6
5) โรงเรียนบ้านเนินหย่อง	ตั้งอยู่หมู่ที่ 8
6) โรงเรียนบ้านเขาหินแท่น	ตั้งอยู่หมู่ที่ 10
7) โรงเรียนบ้านวังหิน	ตั้งอยู่หมู่ที่ 13

- โรงเรียนก่อนประถมศึกษา จำนวน 6 แห่ง แยกเป็น

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอน ได้แก่

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาดินชุ่มทอง | ตั้งอยู่หมู่ที่ 6  |
| 2) ศูนย์เด็กเล็กวัดเนินหย่อง           | ตั้งอยู่หมู่ที่ 8  |
| 3) ศูนย์เด็กเล็กวัดวังศิลาธรรมาราม     | ตั้งอยู่หมู่ที่ 13 |

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อบต.จัดตั้งเอง ได้แก่

- |                                      |                    |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดวังหว่า      | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2  |
| 2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองน้ำขุ่น | ตั้งอยู่หมู่ที่ 3  |
| 3) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาหินแท่น  | ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 |

- วิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

วิทยาลัยเฉลิมกาญจนา ตั้งอยู่หมู่ที่ 3

- ศูนย์การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลวังหว่า ตั้งอยู่หมู่ที่ 6

- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

- |                    |            |
|--------------------|------------|
| 1) บ้านหนองน้ำขุ่น | หมู่ที่ 3  |
| 2) บ้านชากตะไคร้   | หมู่ที่ 7  |
| 3) บ้านวังศิลา     | หมู่ที่ 13 |

#### การสื่อสาร

- หอกระจายข่าว จำนวน 14 แห่ง

- สถานีวิทยุกระจายเสียง จำนวน 1 แห่ง

#### สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์ จำนวน 7 แห่ง ได้แก่

- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1) วัดวังหว่า          | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2  |
| 2) วัดหนองน้ำขุ่น      | ตั้งอยู่หมู่ที่ 3  |
| 3) วัดเขาดินชุ่มทอง    | ตั้งอยู่หมู่ที่ 6  |
| 4) วัดเนินหย่อง        | ตั้งอยู่หมู่ที่ 8  |
| 5) วัดดอนสำราญ         | ตั้งอยู่หมู่ที่ 9  |
| 6) สำนักสงฆ์เขาหินแท่น | ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 |
| 7) วัดวังศิลาธรรมาราม  | ตั้งอยู่หมู่ที่ 13 |



- ศาลเจ้า จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1) ศาลเจ้าหนองน้ำขุ่น | ตั้งอยู่หมู่ที่ 3  |
| 2) ศาลเจ้าวังหิน      | ตั้งอยู่หมู่ที่ 13 |
| 3) ศาลเจ้าวังหว่า     | ตั้งอยู่หมู่ที่ 1  |

#### การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 1) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวังหว่า    | ตั้งอยู่หมู่ที่ 13 |
| 2) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเนินหย่อง  | ตั้งอยู่หมู่ที่ 8  |
| 3) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพบ้านเขาหินแท่น | ตั้งอยู่หมู่ที่ 10 |

#### สถานที่ท่องเที่ยว

- |              |                   |
|--------------|-------------------|
| - วัดวังหว่า | ตั้งอยู่หมู่ที่ 2 |
|--------------|-------------------|

#### มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ
- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้าน
- กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต
- กลุ่มปรับปรุงคุณภาพทุเรียน
- กลุ่มปรับปรุงคุณภาพมังคุด
- กลุ่มผู้ใช้น้ำประปาประจำตำบล
- กลุ่มสตรีอาสาพัฒนาชุมชน
- กลุ่มสัจจะออมทรัพย์
- กลุ่มเกษตรกรทำสวนวังหว่า
- กลุ่มสับปะรดวังหว่า

#### ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 196 คน
- ป้อมตำรวจประจำตำบล จำนวน 1 แห่ง
- ศูนย์ อปพร. จำนวน 1 แห่ง
- ชุดรักษาความปลอดภัยหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน

## สภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

### การคมนาคม

ตำบลวังห้วมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 3 (ถนนสุขุมวิท) เป็นเส้นทางหลักที่ใช้ในการคมนาคมติดต่อกับอำเภอแก่ง และจังหวัดระยอง โดยรถยนต์ส่วนตัวและรถโดยสารประจำทางจากตำบลถึงจังหวัดระยอง

เส้นทางการคมนาคมในตำบลวังห้ว ทั้งหมด 159 สาย แยกเป็น

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 38 สาย ระยะทาง 19.359 กิโลเมตร
- ถนนลาดยาง จำนวน 55 สาย ระยะทาง 74.408 กิโลเมตร
- ถนนลูกรัง จำนวน 66 สาย ระยะทาง 49.203 กิโลเมตร

### การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์ 766 คริวเรือน
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 27 ตู้

### การไฟฟ้า

คริวเรือนมีไฟฟ้าใช้ทุกหลังคาเรือน

### การประปา

จำนวนหมู่บ้านที่มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 14 แห่ง

### สภาพทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แหล่งน้ำ

- สระน้ำ จำนวน 16 แห่ง



ตารางที่ 1 แสดงสระน้ำในเขตตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อแหล่งน้ำ	ที่ตั้ง (หมู่ที่)	ขนาด (เมตร)			ลักษณะการใช้งาน
			กว้าง	ยาว	ลึก	
1.	สระน้ำวังห้ว	1	20	55	5	ใช้ในการเกษตร
2.	สระน้ำวัดวังห้ว	2	50	100	6	ใช้อุปโภค
3.	สระน้ำหนองน้ำขุ่น	3	80	160	6	ใช้ในการเกษตร
4.	สระน้ำหนองเปิด	3	46	140	6	ใช้ในการเกษตร
5.	สระน้ำหนองยายเข็ม	5	80	80	5	ใช้ในการเกษตร
6.	สระน้ำพงเจ๊ก	6	23	118	6	ใช้ในการเกษตร
7.	สระน้ำรางตาแผน	6,9	20	180	6	ใช้ในการเกษตร
8.	สระน้ำหนองแบน	7	80	80	8	ใช้อุปโภค
9.	สระน้ำหนองดาทน	8	60	200	8	ใช้ในการเกษตร
10.	สระน้ำหนองกวาง	9	159	183	8	ใช้อุปโภค
11.	สระน้ำหนองกระโทก	9	40	200	6	ใช้ในการเกษตร
12.	สระน้ำบ้านเขาหินแพ้น	10	40	100	4.5	ใช้ในการเกษตร
13.	สระน้ำหนองรี	11	60	150	6	ใช้อุปโภค
14.	สระน้ำหนองหอย	12	65	70	6	ใช้ในการเกษตร
15.	สระน้ำหนองห้ว	13	25	45	5	ใช้ในการเกษตร
16.	สระน้ำบ้านซากตะไคร้	14	105	105	8	ใช้อุปโภค

- ล้ำคลอง จำนวน 3 แห่ง

ตารางที่ 2 แสดงล้ำคลองในเขตตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

ที่	ชื่อแหล่งน้ำ	ที่ตั้ง (หมู่ที่)	ขนาด (เมตร)			ลักษณะการใช้ งาน
			กว้าง	ยาว	ลึก	
1.	คลองวังห้ว	1,2,3,6,7,8,11,14	20	28,000	8	ใช้ในการเกษตร
2.	คลองวังหิน	5,13	15	6,000	6	ใช้ในการเกษตร
3.	คลองน้ำแดง	10,6	15	12,000	6	ใช้ในการเกษตร

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

สวนป่าสาธารณะ จำนวน 1 แห่ง

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวิงหวั 1 คน

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 8 คน
- พนักงานจ้าง 7 คน

2. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 6 คน
- ลูกจ้างประจำ 1 คน
- พนักงานจ้าง 2 คน

3. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 3 คน
- พนักงานจ้าง 9 คน

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 4 คน
- พนักงานจ้าง 6 คน

5. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 2 คน
- พนักงานจ้าง 1 คน

6. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย

- พนักงานส่วนตำบล 10 คน
- พนักงานจ้าง 13 คน

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขต กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความผูกพัน กับองค์กร และปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัย ด้านส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพบัญชี และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการบรรลุ เป้าหมายความสำเร็จ (2) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความผูกพันกับ องค์กร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการ ทำงานด้านการจัดหาทรัพยากร (3) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้าน ความผูกพันกับองค์กร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และด้านมนุษยสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพการทำงานด้านกระบวนการปฏิบัติงาน (4) ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากร สำนักงานปลัดปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติหน้าที่ส่วนกลางจำนวน 262 คน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ใน ระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีที่สุด มีระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียรความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความ ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรมี ความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อม ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปัจจัยในการ ปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับระดับ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ธัญชนก อธิพงษ์วิวัฒน์ (2552) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีจำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบทดสอบ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า ด้านค่านิยม ส่วนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิผล ด้านระดับประสิทธิภาพและพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง แสดงว่าพนักงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กรในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าโดยส่วนมากแล้วพนักงานของ กฟผ. มีความผูกพันและจงรักภักดีและมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงต่อองค์กรรวมทั้งพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและด้านทักษะของ กฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิผล ด้านระดับประสิทธิภาพ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

วรราช อุทชา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของครูในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในจังหวัดอุบลราชธานี ในด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า งานที่ครูทำแล้วประสบความสำเร็จทำให้ครูมีความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของตนเอง ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานจะทำให้ครูอยากทำงานให้สำเร็จมากขึ้น ในด้านนโยบายการบริหารงาน พบว่า ครูต้องการให้สถานศึกษากำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานให้ชัดเจน และต้องการให้มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ในด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ครูมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยหน่วยงานได้รับการสนับสนุนในการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับการทำงาน ครูรู้สึกมีความสุขและเกิดความสบายใจในขณะทำงาน และน้อยที่สุด คือ ครูมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ครูต้องการให้หน่วยงานปรับปรุงสวัสดิการให้ดีกว่าปัจจุบัน

ปณัตต์ นอขุนทด (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญของปัจจัยด้านการวางแผนที่มีผลต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. การจัดทำแผนในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ 2. การประชาสัมพันธ์ถึงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประชาชนได้ทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน 3. การมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการตามแผนอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยด้านการดำเนินงานที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. ด้านงบประมาณ 2. ด้านวิธีปฏิบัติงาน 3. ด้านวัสดุ



อุปกรณ์ส่วนปัจจัยด้านการประเมินผลที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ 1. การนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขทันต่อเหตุการณ์และมีการดำเนินงานอย่างเหมาะสม 2. การติดตามผลเกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติงานทำให้สามารถทราบได้ว่านโยบายที่ปฏิบัติประสพผลสำเร็จหรือไม่ 3. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะการดำเนินงานเช่นเดียวกัน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีระดับความสำคัญต่อการบริหารจัดการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของหน่วยงาน 2. บุคลากรในหน่วยงานมีความเคารพเชื่อฟังต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร 3. นโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานถูกสนองตอบโดยผู้บริหารในการนำไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยรายกลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยด้านส่วนงานที่ปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนงาน และภาวะความเป็นผู้นำมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการวางแผน บุคลากรงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์วิธีปฏิบัติงาน ประเมินผล และภาวะผู้นำส่วนในปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด

วรรณพ วรรณิก (2556) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่ พบว่า 1) ตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ที่ปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่มีระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัยและให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธรจังหวัดกระบี่ ได้แก่ อายุ การศึกษา ชั้นยศ จำนวนปีที่รับราชการตำรวจ ความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในนโยบาย ทักษะคิดต่อการดำเนินงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผู้ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกันมีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้แก่ความพอใจในหน้าที่งาน และสัมพันธภาพ โดยตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (4) ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาในการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภาครัฐ ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ควรสร้างแรงจูงใจให้แก่อาสาสมัคร

พัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษยชน จัดสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ แก่อาสาสมัครรวมทั้งการตรวจสุขภาพประจำปี นอกจากนี้ควรจัดให้มีการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และควรเพิ่มจำนวนอาสาสมัครให้มากขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช

อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ์ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน 1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 2. ด้านเงินเดือน 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4. ด้านสภาพการทำงาน 5. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยในด้านลักษณะงาน และจากการศึกษาสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านเพศที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่ไม่แตกต่างกัน

ประจวบ มูลประดับ และอรรถย เลียงจินดาถาวร (2557) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) นายทหารประทวน ส่วนใหญ่ มีอายุมากกว่า 45 ปี ระดับชั้นยศ สิบตรี - สิบเอก ระดับรายได้ต่อเดือนมากกว่า 21,901 บาท ขึ้นไป ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 21 ปี ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. หรือเทียบเท่า สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน และผ่านการอบรม 1 - 3 หลักสูตร 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของนายทหารประทวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุสถานภาพ การสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทางทหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริศนา พิมพา (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ควรมีการวางแผน และจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้



ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ และตรวจสอบได้

ขวัญหทัย เชื้อดี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1) มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสังคมของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน และมีระดับความผูกพันเชิงค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อเพื่อเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงาน และนำความคิดเห็นของพนักงานที่สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทมาใช้งานหากความคิดเห็นของพนักงานไม่ตรงกับนโยบายของบริษัทก็จะต้องทำการปรับให้เข้ากับนโยบายของบริษัทและอธิบายให้พนักงานรับทราบ และทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และนำมาปฏิบัติจริงซึ่งก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปรผล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. เหน้ในการคัดเข้า คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัด ระยอง จำนวน 72 คน โดยจะเก็บข้อมูลโดยการขอความอนุเคราะห์ไปยังนายก องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบลวังหว้า ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ซึ่งการเข้าร่วมโครงการฯ ในครั้งนี้เป็นไปโดยสมัครใจ ใช้ระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 20 นาทีต่อคน โดยมีสังกัดสำนักปลัด จำนวน 15 คน สังกัด กองคลัง จำนวน 9 คน สังกัดกองช่าง จำนวน 12 คน สังกัดกองสาธารณสุข จำนวน 10 คน สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 23 คน สังกัดกองสวัสดิการ สังคม จำนวน 3 คนที่ยังคงมีสถานะเป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรทั้งหญิงและชาย อยู่จนถึงเดือนกันยายน 2564 และยินดีตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ

2. เหน้การคัดออก คือ แบบสอบถามไม่ครบถ้วน สมบูรณ์ ผู้มีสิทธิในการตอบแบบสอบถามไม่มาปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล แบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้มีสิทธิในการตอบแบบสอบถามไม่มาปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูล ผู้เข้าร่วมการวิจัย ปฏิเสธ หรือมีความประสงค์ขอลอนตัวจากการให้ข้อมูลหรือความคิดเห็นในงานวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาตำราเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีทั้งลักษณะแบบปลายปิด (Close - ended question) ซึ่งโครงสร้างแบบสอบถามมี 3 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2561 หน้า 323)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดแบบสำรวจรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง โดยมี 14 ข้อ แบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale)

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยองแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับคะแนน 4.50 - 5.00 คะแนน หมายความว่า มากที่สุด

ระดับคะแนน 3.50 - 4.49 คะแนน หมายความว่า มาก

ระดับคะแนน 2.50 - 3.49 คะแนน หมายความว่า ปานกลาง

ระดับคะแนน 1.50 - 2.49 คะแนน หมายความว่า น้อย

ระดับคะแนน 1.00 - 1.49 คะแนน หมายความว่า น้อยที่สุด

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง 4 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง โดยมี 9 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ลักษณะคำถามเป็นแบบ Likert scale ซึ่งใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตรภาค

โดยใช้มาตราวัดแบบ Rating scale 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scale)

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

กำหนดเกณฑ์การวัดระดับผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

- ระดับคะแนน 4.50 - 5.00 คะแนน หมายความว่า มากที่สุด
  - ระดับคะแนน 3.50 - 4.49 คะแนน หมายความว่า มาก
  - ระดับคะแนน 2.50 - 3.49 คะแนน หมายความว่า ปานกลาง
  - ระดับคะแนน 1.50 - 2.49 คะแนน หมายความว่า น้อย
  - ระดับคะแนน 1.00 - 1.49 คะแนน หมายความว่า น้อยที่สุด
- ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 1.1 การสร้างแบบสอบถาม

การสร้างแบบสอบถามมีวิธีการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ศึกษาเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ และขอบเขต

เนื้อหา

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถาม ที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของภาษา เนื้อหา ตลอดจนความครอบคลุมพร้อมทั้งขอคำแนะนำเพิ่มเติมและแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

- |                          |                                       |
|--------------------------|---------------------------------------|
| 1) ดร.พรเทพ นามพร        | อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ |
| 2) ดร.เอกลักษณ์ ณีฤทธิ   | อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ |
| 3) นายสมานมิตร สุวรรณฉวี | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว       |

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตร (Rivioelli and Hambleton, 1997)

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	-1

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

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  หมายถึง ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นที่ 5 ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 1 แล้วปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม

ขั้นที่ 6 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ ให้ครบตามเกณฑ์ที่วางแผนการเก็บข้อมูล

ขั้นที่ 7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูล

## 2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การประเมินคุณภาพแบบสอบถามเพื่อใช้ในงานวิจัย มีวิธีในการจัดทำ 2 วิธี ดังนี้

2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (Validity) โดยการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาในเรื่องของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความครอบคลุมในเนื้อหาของคำถามให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

2.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัย โดยนำคำแนะนำที่ได้รับ การตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขและทดลองสัมภาษณ์จริงกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่า Reliability ด้วย Cronbach' s alpha ( $\alpha$ ) ซึ่งควรจะได้ค่ามากกว่า 0.70 ขึ้นไป จากนั้นจึงนำผลการสัมภาษณ์วิเคราะห์เบื้องต้น เพื่อตรวจสอบโครงสร้างเนื้อหาของประเด็นคำถามต่าง ๆ เพื่อให้ได้ผลจากการวัดที่คงที่ โดยงานวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.986 สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2561, หน้า 357)



## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ไปยังนายกเทศมนตรี โดยขอความร่วมมือให้บุคลากรในองค์กรของท่านที่มีความยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจตอบแบบสอบถาม ที่ได้ให้ไว้ตามความเป็นจริง จำนวน 72 ชุด

2. ส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยใส่ซองน้ำตาลปิดผนึก ด้วยความยินยอมและสมัครใจ แต่ถ้าผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยไม่ประสงค์ที่จะเข้าร่วมโครงการวิจัยก็ไม่ต้องตอบและส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย

3. ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 20 นาที

4. แบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น และไม่มีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นต่อสภาพร่างกาย จิตใจ สภาพทางสังคมหรือในการดำเนินชีวิตประจำวันของท่านแต่อย่างใด การนำเสนอข้อมูลนั้นเป็นการนำเสนอในภาพรวม เนื่องจากในแบบสอบถามจะไม่มีการระบุข้อมูลที่สามารถระบุถึง ตัวตนของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้

5. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลทั้งหมดไว้เป็นความลับในส่วนของ เอกสารจะเก็บในตู้เก็บเอกสารที่มีแม่กุญแจล็อก และเก็บ ลูกกุญแจไว้ที่ผู้วิจัยแต่เพียงผู้เดียว ในส่วนของการบันทึกข้อมูลที่เป็นไฟล์ข้อมูล จะเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีรหัสผ่านซึ่งผู้วิจัยทราบคนเดียว ระยะเวลาในการเก็บ/ทำลายข้อมูลมีระยะเวลา 1 ปี เมื่อพ้นระยะเวลาในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยจะรวบรวมเอกสารที่เป็นกระดาษทั้งหมด นำเข้าเครื่องย่อยเอกสาร/เครื่องทำลายเอกสาร และลบไฟล์ข้อมูลในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวทั้งหมดหลังจากการเผยแพร่รายงานการวิจัยเสร็จสมบูรณ์

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเพื่อการวิจัย ประกอบด้วย

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือ บรรยายลักษณะข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) แต่เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการเพียงวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)



## เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยมีสถิติที่ใช้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ แสดงค่าร้อยละ (Percentage) ในการนำเสนอและอธิบายข้อมูลทั่วไป
2. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการดำเนินงานการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่การวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. ทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่ใช้สถิติ t - Test และ One - way ANOVA (F - test)
4. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้ LSD โดยตั้งที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
5. ใช้ค่าสถิติ Multiple regression เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งหมด 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ทดสอบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t - Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม (เพศ) และใช้วิธีการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม (อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD และทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรโดยใช้สถิติทดสอบแบบ Pearson's Correlation Coefficient ทดสอบสมมติฐานที่ 2 ทดสอบความสัมพันธ์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการรวบรวมข้อมูลแล้วมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้ผลการวิเคราะห์ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 72)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	38	52.78
หญิง	34	47.22
รวม	72	100.00
2. อายุ		
31-40 ปี	28	38.89
41-50 ปี	30	41.67
51-60 ปี	14	19.44
รวม	72	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	6	8.33
อนุปริญญา/ ปวส.	18	25.00
ปริญญาตรี	48	66.67
รวม	72	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 72)	ร้อยละ
4. สถานภาพการสมรส		
โสด	17	23.61
สมรส	45	62.50
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	10	13.89
รวม	72	100.00
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร		
ต่ำกว่า 5 ปี	1	1.39
6-10 ปี	24	33.33
11-20 ปี	47	65.28
รวม	72	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 62.78 มีอายุ 41 ปี – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาคือ อายุ 31 ปี – 40 ปี, อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 และ 19.44 ตามลำดับ ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.67 รองลงมาคือ อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 25.00 และมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 8.33 ตามลำดับ สถานภาพการสมรส พบว่า ส่วนใหญ่สมรส ร้อยละ 62.50 รองลงมาคือ โสด ร้อยละ 23.61 และ หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ร้อยละ 13.89 ตามลำดับ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 – 20 ปี ร้อยละ 65.28 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี ร้อยละ 33.33 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 1.39 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
อิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัด  
ระยอง ด้านกลยุทธ์

ด้านกลยุทธ์	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน แผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้น เฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน	21 (29.17)	22 (30.56)	14 (19.44)	15 (20.83)	0 (0.00)	3.68	1.11	มาก	2
2. หน่วยงานของท่าน มีการจัดทำหลักการ หรือ แผนยุทธศาสตร์การ ปฏิบัติงานล่วงหน้า	32 (44.44)	19 (26.39)	12 (16.67)	8 (11.11)	1 (1.39)	4.01	1.09	มาก	1
ภาพรวม						3.85	0.99	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง  
ด้านกลยุทธ์ พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
อิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85  
(SD = 0.99) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพล  
ต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์  
การปฏิบัติงานล่วงหน้า ลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 (SD = 1.09) รองลงมา  
คือ หน่วยงานของท่านแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอยู่ใน  
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 (SD = 1.11)



ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านโครงสร้าง

ด้านโครงสร้าง	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม	21 (29.17)	30 (41.67)	8 (11.11)	12 (16.67)	1 (1.39)	3.81	1.08	มาก	2
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	21 (29.17)	32 (44.44)	9 (12.50)	9 (12.50)	1 (1.39)	3.88	1.02	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.84</b>	<b>1.01</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านโครงสร้าง พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 1.01) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (SD = 1.02) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (SD = 1.08)

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านระบบ

ด้านระบบ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	21 (29.17)	24 (33.33)	19 (26.39)	7 (9.72)	1.39 (1)	3.79	1.02	มาก	1
6. หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน	24 (33.33)	17 (23.61)	19 (26.39)	10 (13.89)	2 (2.78)	3.71	1.16	มาก	2
ภาพรวม						3.75	0.86	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านระบบ พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.86) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อนเป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 1.02) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 1.16)

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านแบบของการบริหาร

ด้านแบบของการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7. หน่วยงานของท่านมีแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้งานร่วมกัน	26 (36.11)	16 (22.22)	19 (26.39)	11 (15.28)	0 (0.00)	3.33	1.13	ปานกลาง	2
8. หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ	14 (19.44)	19 (26.39)	16 (22.22)	23 (31.94)	0 (0.00)	3.51	1.18	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.42</b>	<b>0.96</b>	<b>ปานกลาง</b>	

จากตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านแบบของการบริหาร พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านแบบของการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.96) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (SD = 1.18) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์การใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ โดยอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (SD = 1.13)

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านบุคลากร

ด้านบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
9. หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	19 (26.39)	20 (27.78)	12 (16.67)	21 (29.17)	0 (0.00)	4.07	0.95	มาก	1
10. หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	30 (41.67)	22 (30.56)	15 (20.83)	5 (6.94)	0 (0.00)	3.83	1.14	มาก	2
ภาพรวม						3.95	0.98	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านบุคลากร พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.98) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับหน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 (SD = 0.95) รองลงมาคือ หน่วยงาน ของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 1.14)

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ

ด้านความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
11. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	25 (34.72)	25 (34.72)	8 (11.11)	13 (18.06)	1 (1.39)	3.71	1.07	มาก	2
12. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	18 (25.00)	30 (41.67)	9 (12.50)	15 (20.83)	0 (0.00)	3.81	1.02	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.95</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านความสามารถ พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.95) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับงานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (SD = 1.02) รองลงมาคือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 1.07)



ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

ด้านค่านิยมร่วมของ คนในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
13. มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่	21 (29.17)	26 (36.11)	15 (20.83)	10 (13.89)	0 (0.00)	3.71	1.11	มาก	2
14. เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้	24 (33.33)	14 (19.44)	24 (33.33)	9 (12.50)	1 (1.39)	3.79	1.10	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.75</b>	<b>0.97</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานในด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.97) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (SD = 1.10) รองลงมาคือ มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่ โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 (SD = 1.11)

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกงกลาง จังหวัดระยอง ภาพรวม

ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกงกลาง จังหวัดระยอง					
ภาพรวม		$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านกลยุทธ์		3.85	0.99	มาก	2
2. ด้านโครงสร้าง		3.84	1.01	มาก	3
3. ด้านระบบ		3.75	0.86	มาก	5
4. ด้านแบบของการบริหาร		3.42	0.96	ปานกลาง	6
5. ด้านบุคลากร		3.95	0.98	มาก	1
6. ด้านความสามารถ		3.76	0.95	มาก	4
7. ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร		3.75	0.97	มาก	5
<b>ภาพรวม</b>		<b>3.76</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกงกลาง จังหวัดระยอง ภาพรวมทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.97) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านบุคลากร โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 (SD = 0.98) เป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 0.99) ด้านโครงสร้างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 (SD = 1.01) ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (SD = 0.95) ด้านระบบและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 (SD = 0.86, 0.97) และสุดท้ายด้านแบบของการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (SD = 0.96)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	29	21	9	9	4	3.86	1.24	มาก	2
2. ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจ	24	28	8	11	1	3.87	1.09	มาก	1
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.87</b>	<b>1.04</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ด้านคุณภาพของงานพบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วในด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 1.04) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่าและได้รับความพึงพอใจ เป็นอันดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 1.09) และผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้ โดยอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = 1.24)

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	28 (38.89)	24 (33.33)	9 (12.50)	11 (15.28)	0 (0.00)	3.96	1.07	มาก	1
2. ท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้	21 (29.17)	29 (40.28)	13 (18.06)	8 (11.11)	1 (1.39)	3.85	1.02	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>						3.90	.93	มาก	

จากตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ด้านปริมาณงานพบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่วในด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = .93) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 1.07) และท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวัง โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (SD = 1.02)

ตารางที่ 14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	33	21	15	3	0	4.17	.90	มาก	2
	(45.83)	(29.17)	(20.83)	(4.17)	(0.00)				
2. ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	32	26	9	5	0	4.18	.91	มาก	1
	(44.44)	(36.11)	(12.50)	(6.94)	(.00)				
<b>ภาพรวม</b>						4.17	.83	มาก	

จากตารางที่ 14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านเวลา พบว่าเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วในด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = .83) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น เป็นลำดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (SD = .91) และท่านปฏิบัติงานได้ผลตามที่ท่านคาดหวัง โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = .90)



ตารางที่ 15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	26	28	12	6	0	4.03	.93	มาก	1
	(36.11)	(38.89)	(16.67)	(8.33)	(.00)				
2. ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	18	34	14	4	2	3.86	.95	มาก	2
	(25.00)	(47.22)	(19.44)	(5.56)	(2.78)				
3. ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	25	15	28	3	1	3.83	1.01	มาก	3
	(34.72)	(20.83)	(38.89)	(4.17)	(1.39)				
<b>ภาพรวม</b>						<b>3.91</b>	<b>.75</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = .75) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร เป็นอันดับที่ 1 โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (SD = .93) ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (SD = .95) และท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (SD = 1.01)

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ภาพรวม

ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ภาพรวม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	3.87	1.04	มาก	4
2. ด้านปริมาณงาน	3.90	.93	มาก	3
3. ด้านเวลา	4.17	.83	มาก	1
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	3.91	.75	มาก	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.96</b>	<b>.55</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง สรุปในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (SD = 0.55) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านด้านเวลา อยู่ในอันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (SD = .83) รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (SD = .75) ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (SD = .93) และสุดท้ายด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 (SD = 1.04)

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
วังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส  
และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน**

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยอง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยองแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t - Test

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	38	3.98	.45	.366	.716
หญิง	34	3.93	.66		
<b>รวม</b>	<b>72</b>	<b>3.95</b>			

\*p < .05

จากตารางที่ 17 การเปรียบเทียบเพศของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยอง พบว่า เจ้าหน้าที่เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .716) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.509	.254	.823	.443
ภายในกลุ่ม	69	21.332	.309		
<b>รวม</b>	<b>71</b>	<b>21.841</b>			

\*p < .05

จากตารางที่ 18 การเปรียบเทียบอายุของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .443) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.388	.194	.624	.539
ภายในกลุ่ม	69	21.453	.311		
<b>รวม</b>	<b>71</b>	<b>21.841</b>			

\*p < .05

จากตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่า มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .539) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.300	.150	.481	.620
ภายในกลุ่ม	69	21.541	.312		
<b>รวม</b>	<b>71</b>	<b>21.841</b>			

\*p < .05

จากตารางที่ 20 การเปรียบเทียบสถานภาพการสมรสของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน พบว่า มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .620) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอแกลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

แหล่งความแปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	.771	.386	1.263	.289
ภายในกลุ่ม	69	21.070	.305		
<b>รวม</b>	<b>71</b>	<b>21.841</b>			

\*p < .05

จากตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน (ค่า Sig. เท่ากับ .289) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง**

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง

ตารางที่ 23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยองกับผลการดำเนินงานของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

	ปัจจัยมีอิทธิพลต่อ ผลการดำเนินงาน ของเจ้าหน้าที่	ผลการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลวังห้ว
ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่	1.00	r = .049** p = .340
ผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล วังห้ว		1.00

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 23 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง กับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับ .049 และมีทิศทางความสัมพันธ์ในทางบวก

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง	เป็นไปตามสมมติฐาน

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง	เป็นไปตามสมมติฐาน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง จำนวนทั้งหมด 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้กรอกแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า จำนวน 7 ด้านๆ รวม 14 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า จำนวน 4 ด้านๆ รวม 9 ข้อ โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามกลับคืนมา 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่รวบรวม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่ออธิบายผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่าและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง โดยค่าสถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการวิเคราะห์ ทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติที่ใช้คือ t - Test, One - way ANOVA และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ที่ระดับ .05 และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficient) มีผลการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง" สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 - 20 ปี
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน



แล้ว พบว่า ด้านบุคลากร อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านความสามารถ ด้านระบบกับด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และด้านแบบของการบริหาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้า อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือหน่วยงานของท่านแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ด้านโครงสร้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม

2.3 ด้านระบบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน

2.4 ด้านแบบของการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้งานร่วมกัน

2.5 ด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคืองานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน

2.7 ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้ อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านเวลา อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจ อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้

3.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้

3.3 ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน

3.4 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร อยู่ในลำดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.1 สมมติฐานที่ 1.1 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.2 สมมติฐานที่ 1.2 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีอายุต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.3 สมมติฐานที่ 1.3 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.4 สมมติฐานที่ 1.4 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยองไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.1.5 สมมติฐานที่ 1.5 เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้าที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

### การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถสรุปอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังหว้า มีปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ลำดับแรก รองลงมาด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านความสามารถ ด้านระบบกับด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และด้านแบบของการบริหาร ตามลำดับ อาจเป็นเพราะบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นตัวขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ขององค์กรที่ได้จัดสรรแบ่งตามอำนาจหน้าที่ที่ระบุไว้ตามโครงสร้าง และตำแหน่งงานตามความสามารถ เนื่องบุคลากรจากแต่ละหน้าที่ทำงานไม่เหมือนกัน อีกทั้งบางตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบุคลากร จึงทำให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล และปัจจัยด้านจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี อยู่ในระดับมากที่สุด และขัดแย้งกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงาน ดังที่ Herzberg (1968 อ้างอิงใน วีระวุฒิ อดตนนท์, 2550) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งทำให้เกิดความไม่พอใจ คือระบบการทำงานที่ยังมีนโยบายและการบริหารของ

องค์กร การควบคุมการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงานที่ยังไม่มีพอก็จะทำให้การดำเนินงานไม่มีประสิทธิภาพที่ดีไปด้วย นอกจากนั้นสมยศ นาวิกาน (2549 อ้างถึงใน กชพร พุทธจักร, 2553) ได้กล่าวว่าหากการบริหารมีการกำหนดการวางแผนการบริหารงานที่ไม่ดี ไม่รู้จักแข็งและจุดอ่อนในองค์กร จะทำให้การทำงานมีอุปสรรค ซึ่งการวางแผนการบริหารงานนี้รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมให้เหมาะสมช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายในการทำงานด้วย นอกจากนั้นยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ปริศนา พิมพ์า (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม พบว่าควรมีการวางแผน และจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ และตรวจสอบได้

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแกลง จังหวัดระยอง ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว มีผลการดำเนินงานด้านเวลา อยู่ลำดับแรก รองลงมา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ อาจเป็นเพราะองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว มีการจัดแบ่งเวลาเวลาอย่างชัดเจน รวมทั้งพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อมาบริหารจัดการงาน และยังมีผู้นำทรัพยากรที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ วางแผนการทำงานเพื่อประหยัดทรัพยากรและยังสร้างความตระหนักในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าต่อปริมาณงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจส่งผลต่อคุณภาพของงานบ้าง แต่ในภาพรวมถือว่าเป็นผลดีมากกว่าผลเสีย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามที่ กันทยา เพิ่มผล (2541) ได้กล่าวว่า ขนาดและความสามารถของบุคลากรที่สามารถบรรลุความสำเร็จ ได้ตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร ก่อเกิดความพึงพอใจแก่ทุกคนในองค์กร และองค์กรได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย นอกจากนั้น Peterson and Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิด ใกล้เคียงกับ Harring Emerson เกี่ยวกับการค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ไว้ว่าการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือ ต้นทุนการผลิตได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด จึงสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องประกอบด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของผลการดำเนินงานนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญหทัย เชื้อดี (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานไม่ตรงกับนโยบายของบริษัท ต้องทำการปรับให้เข้ากับนโยบายของบริษัทและอธิบายให้



พนักงานรับทราบ และทำความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และนำมาปฏิบัติจริงซึ่งก็จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรสูงมากยิ่งขึ้นอันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ทั้งนี้ยังขัดแย้งกับงานวิจัยของ ญัฐจารีย์ จินดาวงศ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชในการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางสังคม พบว่า ควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้มากขึ้น เพื่อให้ได้ปริมาณที่ตามเป้าหมายองค์กรกำหนด

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ในภาพรวม พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และยังพบว่า เจ้าหน้าที่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะบางประเด็น ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วควรทำการวางรูปแบบของการบริหารอย่างชัดเจน และให้มีระบบของงานที่ไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย เพื่อให้กับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลวังห้วควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจและสร้างภาพลักษณ์โดยรวมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพให้องค์กร

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เพื่อลดช่องว่างในการทำงาน สร้างบทบาทที่ชัดเจน และเข้าใจถึงวัฒนธรรมองค์กรในทิศทางเดียวกัน อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรจัดให้มีช่องทางการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงข้อบกพร่องของงานนั้นให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติจริงจะทำให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด



### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัด กาญจนบุรี เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของการวางแผนการทำงานและพัฒนาระบบการทำงานให้ดีขึ้นได้

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่ละเอียดและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- กชพร พุทธจักร. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนของนักเรียนพิการ และนักเรียนด้อยโอกาส จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดศรีสะเกษ สังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ขวัญชัย ชมศิริ. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบัญชี, คณะบัญชี, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ขวัญหทัย เชื้อดี. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศทาวุธ พรหมายน. (2545). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย1 ฝ่าย2. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ควรคิด ชโลธรรังสี. (2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขภาพจังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐจารีย์ จินดาวงศ์. (2556). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดนครศรีธรรมราชในการรณรงค์และเตือนภัยในสังคม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณค์. (2538). การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบอบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธัญชนก ธิติพงศ์วิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่. ปรียญวิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

- ประจวบ มูลประดับ และ อรทัย เลียงจินดาถาวร. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนายทหารประทวน สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 6. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1), 122-143.
- ปริศนา พิมพา. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- ปณิตทัต นอขุนทด. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำสนธิ จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ : หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (eBook) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมและการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณพล วรดิลก. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการรักษาความปลอดภัย และให้บริการแก่นักท่องเที่ยวของตำรวจภูธร จังหวัดกระบี่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- วรรษ อุทธา. (2553). *แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิทยากร เชียงกุล. (2540). *พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- วีระวุฒิ อัดตนนท์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินในชั้นธุรกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์มนุษยและองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมเกียรติ แก้วหอม. (2555). *แนวความคิดทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก [http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post\\_804.html](http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html).

- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). *ปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- แสง รัตน์มงคลมาศ. (2514). *เทคนิควิธีการใช้ความคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหาและสมมติฐานในการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสฬส ปัญจวิสุทธิ. (2541). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรรถสิทธิ์ ดันดียุทธ์. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษาการประปานครหลวง*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการงานวิศวกรรม, คณะวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.
- อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์. (2556) *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Herzberg, F. and others. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: Harpers and Row.
- Peterson, E. and others. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Vroom, H. V., and L. Edward Deci. (1997) *Management and motivation*. New York: Penguin Book.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

##### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

##### 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี  2. 31-40 ปี
3. 41-50 ปี  4. 51-60 ปี

##### 3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษา  2. มัธยมศึกษาตอนต้น
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.  4. อนุปริญญา/ ปวส.
- 5.ปริญญาตรี  6. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

##### 4. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส
3. หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

## 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

 1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-20 ปี 4. 20 ปีขึ้นไปส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว  
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้ของท่านมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านกลยุทธ์</b>						
1	หน่วยงานของท่านแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน					
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้า					
<b>ด้านโครงสร้าง</b>						
3	หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม					
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
<b>ด้านระบบ</b>						
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน					
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน					
<b>ด้านแบบของการบริหาร</b>						
7	หน่วยงานของท่านมีแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้งานร่วมกัน					

ข้อ	ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคน ในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ					
<b>ด้านบุคลากร</b>						
9	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับสายงาน					
10	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่าง เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
<b>ด้านความสามารถ</b>						
11	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของท่าน					
12	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของ ท่าน					
<b>ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร</b>						
13	มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนา องค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่					
14	เพื่อร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความ สามัคคีกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกง  
 ลง จังหวัดระยอง

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ แล้วเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ  
 กับความรูของท่านมากที่สุด

ข้อ	ผลการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>						
1	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน เชื่อถือได้					
2	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่า และ ได้รับความพึงพอใจ					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>						
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณ งานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4	ท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้					
<b>ด้านเวลา</b>						
5	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่าง ชัดเจน					
6	ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมา ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น					
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>						
7	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ ประหยัดทรัพยากร					
8	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
9	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มี อยู่อย่างคุ้มค่า					

“ขอขอบคุณที่ท่านสละเวลา และร่วมตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้”

**ผลการวิเคราะห์ค่า IOC**  
**เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว**  
**อำเภอแก่ง จังหวัดระยอง**

โดยใช้วิธี IOC (Item Objective Congruence Index)

**แทนค่าสูตร**

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

เมื่อ	IOC	คือ	ดัชนีความสอดคล้อง (index of item - objective congruence)
	R	คือ	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	คือ	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การแปลความหมายมีดังนี้

ค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ค่า IOC น้อยกว่า 0.50 หมายความว่า คำถามนั้นวัดไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

โดยค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งชุดมีค่าอยู่ใน ระหว่าง 0.667-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามดังกล่าวจึงตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (อ้างถึงใน ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 154 - 155)



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
1	เพศ ชาย หญิง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
2	อายุ ต่ำกว่า 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี	0	1	1	2	0.667	ใช้ได้	-
3	ระดับการศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี ปริญญาโท หรือสูงกว่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
4	สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/แยกกันอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
5	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
วังห้ว อำเภอกาญจนบุรี จังหวัดระยอง

ข้อ ที่	ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงาน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถาม ปรับปรุง
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
<b>ด้านกลยุทธ์</b>								
1.	หน่วยงานของท่านแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
2.	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้า	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านโครงสร้าง</b>								
3.	หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม	1	0	1	2	0.667	ใช้ได้	-
4.	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านระบบ</b>								
5.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
6.	หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน	1	0	1	2	0.667	ใช้ได้	-
<b>ด้านแบบของการบริหาร</b>								
7.	หน่วยงานของท่านมีแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้งานร่วมกัน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
8.	หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านบุคลากร</b>								
9.	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
10.	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านความสามารถ</b>								
11.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
12.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร</b>								
13.	มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
14.	เพื่อร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคีกันสามารถทำงานเป็นทีมได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังหว่า  
อำเภอแกลง จังหวัดระยอง

ข้อที่	ผลการดำเนินงาน	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่1	คนที่2	คนที่3				
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>								
1.	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
2.	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่าและได้รับความพึงพอใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านปริมาณงาน</b>								
3.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	0	1	2	0.667	ใช้ได้	-
4.	ท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
<b>ด้านเวลา</b>								
5.	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
6.	ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	1	0	1	2	0.667	ใช้ได้	-
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>								
7.	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
8.	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-
9.	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	1	1	1	3	1	ใช้ได้	-

สรุปผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังห้ว อำเภอกาหลง  
จังหวัดระยอง

.....

การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ Cronbach's Alpha if Item Deleted

ข้อ	ปัจจัยอิทธิพลต่อการดำเนินงาน	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านกลยุทธ์</b>		
1	หน่วยงานของท่านแผนปฏิบัติการที่มุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	0.986
2	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานล่วงหน้า	0.986
<b>ด้านโครงสร้าง</b>		
3	หน่วยงานของท่านมีโครงการการบริหารที่มีความชัดเจน และเหมาะสม	0.985
4	หน่วยงานของท่านมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	0.985
<b>ด้านระบบ</b>		
5	หน่วยงานของท่านมีการจัดการระบบการทำงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน	0.985
6	หน่วยงานของท่านมีการจัดการทำงานอย่างมีแบบแผน	0.985
<b>ด้านแบบของการบริหาร</b>		
7	หน่วยงานของท่านมีแบบอย่างหรือวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่ใช้งานร่วมกัน	0.985
8	หน่วยงานของท่านมีแบบแผน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรใช้เป็นหลักในการปฏิบัติ	0.986
<b>ด้านบุคลากร</b>		
9	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงาน	0.987
10	หน่วยงานของท่านจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน	0.985
<b>ด้านความสามารถ</b>		
11	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถของท่าน	0.985
12	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดของท่าน	0.985
<b>ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร</b>		
13	มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานที่สังกัดอยู่	0.985
14	เพื่อร่วมงานมีความตั้งใจทำงาน และมีความสามัคคีกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้	0.985

ข้อ	ผลการดำเนินงาน	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>		
1	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้	0.985
2	ผลของงานที่ท่านปฏิบัติมีประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจ	0.984
<b>ด้านปริมาณงาน</b>		
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้	0.985
4	ท่านปฏิบัติงานได้ผลตรงตามที่ท่านคาดหวังไว้	0.985
<b>ด้านเวลา</b>		
5	การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	0.985
6	ท่านมีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น	0.985
<b>ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน</b>		
7	ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร	0.985
8	ท่านมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	0.985
9	ท่านตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	0.985

### Reliability

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	23



## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	88.33	285.747	.802	.986
A2	88.27	285.582	.779	.986
A3	88.33	285.609	.885	.985
A4	88.37	284.516	.948	.985
A5	88.50	280.397	.933	.985
A6	88.53	279.637	.880	.985
A7	88.50	281.500	.898	.985
A8	88.63	295.344	.624	.986
A9	88.57	291.633	.610	.987
A10	88.43	282.944	.845	.985
A11	88.37	282.654	.968	.985
A12	88.47	282.740	.871	.985
A13	88.43	281.082	.904	.985
A14	88.47	282.120	.891	.985
B1	88.37	284.102	.963	.985
B2	88.33	283.057	.978	.984
B3	88.17	291.868	.857	.985
B4	88.10	291.541	.836	.985
B5	88.03	286.171	.871	.985
B6	88.03	286.171	.871	.985
B7	88.30	286.424	.930	.985
B8	88.30	286.424	.930	.985
B9	88.23	287.426	.852	.985

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.37	311.757	17.657	23

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวมนัสนันท์ สำเร็จ  
วัน เดือน ปี เกิด 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2539  
สถานที่เกิด จังหวัดระยอง  
สถานที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 33 ตำบลวังหว้า อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110  
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน พ.ศ. 2558 - 2560 พนักงานทั่วไปกองการบริหารส่วนตำบลวังหว้า  
พ.ศ. 2561 - ปัจจุบัน ธุรกิจส่วนตัวตำแหน่งกรรมการผู้จัดการห้างหุ้นส่วน  
จำกัด MINT 2539.  
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2562 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
รางวัลหรือทุนการศึกษา -