

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารงานส่วนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค
สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
ปีการศึกษา 2556

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารงานส่วนจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี อนุมัติให้นำโครงการฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ

คณะกรรมการสอบโครงการ

(ศ. ดร.สุขสันต์ หอพิบูลสุข)

ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร.พรศิริ จงกล)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ)

(ผศ. ดร.อนุชิต อุชายภักดิ์)

กรรมการ

(รศ. ร.อ. ดร.กนต์ธร ชำนิประศาสน์)

คณบดีสำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

ศิริวิชญ์ เวชกิจ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา (FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE
 ENGINEERING DIVISIONS OF PHANAKORNSRI-AYUTTHAYA PROVINCIAL
 ADMINISTRATION ORGANIZATION) อาจารย์ที่ปรึกษา : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
 พรศิริ จงกล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์
 กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
 และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของกองช่างต่อไป การศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภา
 จังหวัด คณะผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด
 พระนครศรีอยุธยา จำนวน 150 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม
 สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรือ
 อุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
 ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ควรได้รับการแก้ไขในอันดับ
 แรกคือ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี
 ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ กองช่าง
 ควรมีการปรับปรุงวิธีบริหารจัดการองค์กร โดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
 และผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ นำไปสู่การปฏิบัติ
 ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพและเป็นระบบ ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อ
 บุคลากรของกองช่างอย่างเสมอภาค รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์
 เครื่องมือครุภัณฑ์ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงภาพรวมผลงานที่
 ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

สาขาวิชา วิศวกรรมโยธา

ปีการศึกษา 2556

ลายมือชื่อนักศึกษา _____

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา _____

SIRAVICH VETCHAKIT : FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE
OF THE ENGINEERING DIVISIONS OF PHANAKORNSRI-
AYUTTHAYA PROVINCIAL ADMINISTRATION ORGANIZATION.
ADVISOR : ASST. PROF. PORNSIRI JONGKOL, Ph.D.

The objectives of this study were to study factors affecting work efficiency and effectiveness of the engineering division of Phanakornsri-Ayutthaya provincial administration organization and to use the results as guidelines for improving and increasing work efficiency. This study used questionnaire to gather information from 150 persons including member of provincial council, administrators, government officers, and workers in the engineering division of Phanakornsri-Ayutthaya provincial administration organization. Then, the data were analyzed using SPSS statistical software. The results showed that personal factor was not a barrier for conducting work and did not affect efficiency and effectiveness of work. By ranking the factor that obstructed work operation and affected efficiency and effectiveness of work the most, the first factor was step of work followed by the factor of equipment and technology, the factor of budget, the factor of personnel, and the factor of leadership, respectively. Division of engineering should improve organization management using skill, knowledge, and capability of management to build policy conformed to rules and regulation so that it can be implemented uniformly and systematically. Moreover, it is necessary to build good relationship with engineering department personnel and to allocate sufficient budget for personnel, materials, and equipment that leads to good output of Phanakornsri-Ayutthaya provincial administration organization.

School of Civil Engineering
Academic Year 2013

Student's Signature _____
Advisor's Signature _____

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีทั้งทางด้านวิชาการและด้านการดำเนินงานวิจัยด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรศิริ จงกล อาจารย์ที่ปรึกษาโครงงาน ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และแนะนำแนวทางการทำงานวิจัยเพิ่มเติมตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้ความเมตตากรุณาถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์เป็นอย่างดีทั้งยังปลูกฝังจิตสำนึกให้มีความอดทน วิริยะ อุตสาหะ มีวินัย หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจนงานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ประสิทธิประสาทวิชา ทุ่มเท่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาอย่างมีรู้เห็นคเห็น้อยตลอดจนเน้นย้ำให้ผู้ศึกษาประพฤติดีตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรมจริยธรรมซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีค่าและมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการทำงานของผู้วิจัย

ขอระลึกถึงพระคุณบิดามารดาของผู้วิจัยที่ได้อบรมสั่งสอนให้เป็นคนดีรักการศึกษาและหมั่นหาความรู้เพิ่มเติมไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆที่ผ่านเข้ามา

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆและเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทุกคนที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจซึ่งกันและกันเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณพี่น้องในครอบครัวของผู้วิจัยเอง ตลอดจนคุณเกษรา กองแก้ว ภรรยาและคุณกษิรา กองแก้ว บุตรชาย ที่สนับสนุนและเป็นกำลังใจในการเดินทางมาศึกษาเป็นอย่างดี

ศิริวิษณุ เวชกิจ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ณ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 ขอบเขตของการทำงานวิจัย.....	2
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	2
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับงานบริหารงานองค์กร.....	4
2.1.1 ความหมายของการบริหาร.....	4
2.1.2 องค์ประกอบของการบริหาร.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ.....	9
2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ.....	9
2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ.....	10
2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	11
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.4 กรอบแนวความคิดการวิจัย.....	17
2.5 สรุป.....	18

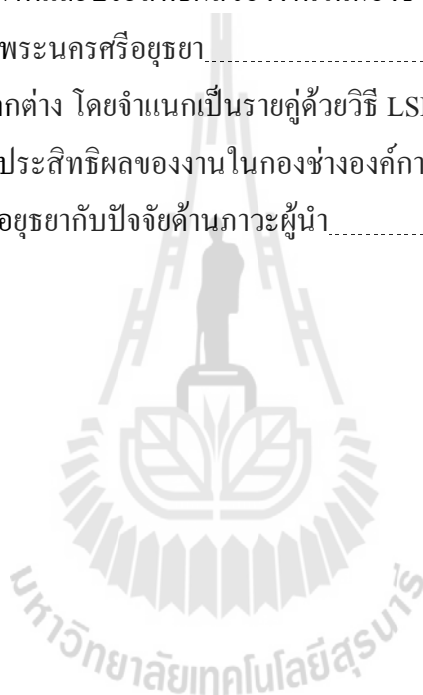
3	วิธีดำเนินการศึกษา.....	19
3.1	แนวทางการดำเนินการศึกษา.....	19
3.2	ประชากรและขนาดจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา.....	20
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	21
3.5	การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล.....	21
3.6	สมมติฐานการวิจัย.....	23
4	ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล.....	24
4.1	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	25
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	28
4.3	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การ บริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	33
4.4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	35
4.4.1	การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
4.4.2	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	40
5	สรุปและข้อเสนอแนะ.....	48
5.1	สรุปผลการศึกษา.....	48
5.2	อภิปรายผล.....	50
5.3	ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา.....	51
	เอกสารอ้างอิง.....	52
	ภาคผนวก แบบสอบถาม.....	54
	ประวัติผู้เขียน.....	61

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง.....	25
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน.....	25
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	26
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	26
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	27
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	27
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	28
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน เจ้าหน้าที่และบุคลากร.....	29
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี.....	30
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน งบประมาณ.....	30
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน.....	31
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำ.....	32
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	33
4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของตำแหน่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	36
4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	36
4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	37

4.17	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	38
4.18	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	38
4.19	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของประสบการณ์การทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	39
4.20	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	40
4.21	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	41
4.22	ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร.....	41
4.23	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	42
4.24	ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี.....	43
4.25	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	44
4.26	ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับปัจจัยด้านงบประมาณ.....	44

4.27	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา.....	45
4.28	ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยากับปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน.....	45
4.29	ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.....	46
4.30	ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยากับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ.....	47



สารบัญรูปลูกภาพ

รูปที่	หน้า
2.1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม.....	17
3.1 แผนผังขั้นตอนการทำวิจัย.....	20



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

P	=	การวางแผนงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้วิชาการและวิจารณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล
O	=	การจัดส่วนราชการหรือองค์กร
S	=	การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล
D	=	การศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวกควบคุมนิเทศงาน
CO	=	ความร่วมมือประสานงาน
R	=	รายงานผลการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์
B	=	การเงินงบประมาณ
e	=	ประสิทธิภาพของงาน
o	=	ผลิตผลหรือสิ่งที่ได้รับออกมา
i	=	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ทั่วไป
s	=	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา
n	=	จำนวนขนาดตัวอย่างประชากรที่ต้องการ
N	=	จำนวนประชากรทั้งหมด
e	=	ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)
\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	=	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	=	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการแปรผัน (Degree of freedom)
MS	=	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
t	=	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	=	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปร อิสระตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป
Sig	=	ความน่าจะเป็นทางนัยสำคัญทางสถิติ
*	=	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งของระบบราชการในประเทศไทย ซึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามกฎหมายและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารและการพัฒนาในระดับตำบลและอำเภอ อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่เกิดจากพลังของประชาชนในท้องถิ่นอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนและทรัพยากรในท้องถิ่นนั้นๆ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงเป็นองค์กรที่ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาต่างๆ ที่มีต่อประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมในชุมชน กองช่างเป็นส่วนราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งการบริหารจัดการและการแก้ปัญหา จะขึ้นอยู่กับงบประมาณและจำนวนประชากรของท้องถิ่น การบริหารจัดการที่มีความชัดเจนและการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้องเหมาะสมอาจมีผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรและประชาชน

กองช่างเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ให้แก่ประชาชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ในระดับตำบลและอำเภอ ผลของปัญหาที่เกิดขึ้นกับกองช่างส่วนใหญ่คือความล่าช้าในผลสำเร็จของโครงการต่างๆ จำนวนมากไม่เป็นไปตามแผนงานและไม่สอดคล้องกับงบประมาณที่ถูกตั้งไว้ในแต่ละปี ทำให้ต้องมีการกันเงินงบประมาณสำหรับโครงการที่ยังไม่แล้วเสร็จไว้ในปีถัดไปจนถูกตัดงบประมาณไปในที่สุด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาปัจจัยทางด้านงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์และความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินงานที่มีผลต่อการบริหารจัดการงานของกองช่าง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น พื้นที่ศึกษาเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลคลองสวนพลู อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุง แก้ไขปัญหาและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.2.3 เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.3 ขอบเขตของการทำงานวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจะทำการศึกษาข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาจังหวัด ข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แล้วนำมาสรุปผลวิเคราะห์

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.4.1 ทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.4.2 ทราบถึงปัจจัยด้านต่างๆอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 1.4.3 ทราบแนวทางแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัย หมายถึง องค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุดโดยพิจารณาจากคุณภาพและเวลาของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมนุษย์สัมพันธ์ รวมถึงการปฏิบัติงานตามระเบียบวินัยและความประพฤติอย่างเหมาะสม

กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หมายถึง หน่วยงานระดับกอง เป็นหน่วยงานราชการท้องถิ่น ขึ้นตรงต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานด้านสิ่งแวดล้อมและผังเมือง งานพัฒนาชนบท งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงสายทาง แหล่งน้ำงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



บทที่ 2

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลจากการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ สามารถนำเสนอได้ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีกับการบริหารงานองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย
5. สรุป

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กร

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันขององค์การเพื่อนำไปสู่ระเบียบวิธีการวิจัยต่อไป

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นั้นนอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้คือคำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล 2 ประการคือเหตุผลประการแรกเมื่อไม่ต้องการใช้คำที่มีความหมายหนักในการจัดการธุรกิจเอกชนและเหตุผลประการที่สองเมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) ซึ่งมีความหมายแคบจัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้นดังนั้นเมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไปหรือการบริหารราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration”

ทวิธา คชรินทร์ (2541) ให้ความหมายการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันดังนั้นการบริหารจะเกี่ยวข้องกับ

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) ร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง
- 3) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2535) ให้ความหมายว่าการบริหารคือการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีหลักการดังนี้

- 1) ต้องมีองค์กร (Organization) และองค์กรนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- 2) ต้องมีคนทำงานคนซึ่งทำงานนี้จะต้องมีการทำงานร่วมกันคนเป็นส่วนสำคัญในการ บริหารหรือการทำงาน
- 3) ต้องมีทรัพยากรในการบริหารซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่ สำคัญได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- 4) ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็น ไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

บรรจบ เนียมมณี (2523) ให้ความหมายว่าการบริหารคือกิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้

- 1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
- 2) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- 3) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- 4) วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526) มีความเห็นว่า “การบริหาร” คือการใช้ศาสตร์และศิลป์การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ” และเห็นว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการคือ

- 1) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- 2) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- 3) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญ
- 4) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- 5) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- 6) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลนั้นๆจึงต้องอาศัยความร่วมมือ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดการร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลัง รวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
- 7) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

- 8) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 9) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สมาน ริงส์โยกฤษณ์และสุชีสุทธิสมบุรณ์ (2523) ให้ความหมายว่าการบริหารคือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่งการบริหารคือการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น

สมยศ นาวิการ (2525) ให้ความหมายว่าการบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการ จัดองค์การและสั่งการและการควบคุมกำกับความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากร อื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ลักษณะที่สำคัญของการบริหารการบริหารมีลักษณะสำคัญๆ 8 ประการดังนี้ (วิรัตน์ มานะ กิจและพรณี ประเสริฐวงศ์ 2522)

- 1) การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้า จะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร (Profession)
- 2) การบริหารเป็นงานที่มีจุดหมายทั้งนี้หมายความว่าในการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อนไม่ว่าจะกำหนดไว้ อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้ สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
- 3) การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็อาจทำได้ โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยตัวอย่าง ผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆมีนโยบายที่จะทำประโยชน์ ต่อสังคมเช่นส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงิน ก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือ องค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้นเช่น ปล่อยควันหรือกลิ่นเหม็นให้รบกวนสังคมที่มีอยู่ในบริเวณใกล้เคียงเป็นต้นสิ่ง เหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม
- 4) การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคนธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อ ดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถ ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้นทั้งนี้เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขต

ความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมอง และเวลา จึงจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

- 5) การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่น ๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของเช่นผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร
- 6) การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่งผู้บริหาร โดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติงานโดยตรงแต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันได้แก่การวางแผนการจัดองค์กร ฯลฯ
- 7) การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไรได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั่นก็คือผลงานเพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร
- 8) เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

2.1.2 องค์ประกอบของการบริหาร

Luther and Lundall (1937) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการเรียกโดยย่อว่า “POSDCORB Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึงการวางแผนงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้วิชาการและ
 วิจารณ์ัญญาวิจัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการ โดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึงการจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึงการจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึงการศึกษาวิธีการอำนวยความสะดวกควบคุมนิเทศงาน

CO = Coordinating หมายถึงความร่วมมือประสานงาน

R = Reporting หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานการประชาสัมพันธ์ 8

B = Budgeting หมายถึงการเงินงบประมาณ

ประวัติ รัฐกริรมย์ (2538) ให้ความหมายว่าระบบการบริหารองค์กรคือระบบการทำงานของผู้บริหารในการบริหารระบบต่างๆขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับองค์กรระบบการบริหารสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) จากระบบการบริหาร โอกาสขององค์กรผู้บริหารมีหน้าที่ติดตามสภาพแวดล้อม และกำหนดเป้าหมายและแผนงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรตลอดเวลางานบริหารด้านนี้อาจเรียกว่าการวางแผน (Planning) นั่นเองซึ่งในทางปฏิบัติจะหมายถึงการวางแผนของตัวนักบริหารเองรวมทั้งการวางแผนเพื่อพัฒนาองค์กรทุกระดับ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการวางแผนของผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ
- 2) ระบบงานที่มีทรัพยากรที่คุ้มค่าในตัวผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันและจัดระเบียบ การให้ตรงกับความเป็นและต้องการตลอดเวลาระหว่างที่งานและกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารทำอยู่นี้ก็คือองค์กรหรือการบริหารงานซึ่งขอบเขตจะคลุมตั้งแต่การจัด โครงสร้างองค์กรการจัดระบบงานและกระแสการไหลของงาน รวมทั้งขั้นตอนวิธีทำงานต่างๆทั้งนี้หากมีการจัดพร้อมทุกด้านตามที่กล่าวก็อาจจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพยากรเหนือสิ่งของทุกสิ่ง (Things) ต่างถูกจัดเตรียมไว้ใช้ปฏิบัติงานอย่างอื่นดีที่สุดแล้ว
- 3) ระบบผู้ปฏิบัติงานกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพเป็นผลจากความเข้าใจกัน ของผู้ทำงานทุกฝ่ายทั้งหัวหน้าหรือผู้นำผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารมีหน้าที่บริหารจูงใจโน้มน้าวและเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดพลังร่วมและพลัง ท่วมเท่งต่างๆ โดยต้องมีความสามารถในการสังการและรู้จักวิธีควบคุมคนให้ ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและตั้งใจ

บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญยิ่งก็คือการเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานทำงาน (Integration) ของระบบต่างๆขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายได้ดีตลอดเวลาผู้บริหารต้อง “จัดการ” (Manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการวิธีทำงานที่มี ประสิทธิภาพภายใต้สภาพปัจจัยต่างๆให้เป็นผลงานที่ดีโดยทั้งนี้ทุกอย่างที่ดำเนิน ไปจะต้อง สอดคล้องเป็นไปตามสภาพเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมต่างๆโดยมีการเสี่ยงน้อยที่สุดและช่องทาง สำเร็จ ได้มากที่สุดในทุกทิศทางที่ปลอดภัยตามช่องโอกาสที่ได้วิเคราะห์ติดตามโดยผู้บริหารตลอดเวลา ในส่วนนี้ก็คือ “การบริหาร โอกาส” ซึ่งนับเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องกระทำด้วยตนเองเป็น ลำดับแรกและกระทำอย่างต่อเนื่องด้วย

ภารกิจของผู้บริหารคือการสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่างๆให้เหมาะสม สะดวกและง่ายต่อผู้ปฏิบัติโดยมีประสิทธิภาพในผลงานสูงซึ่งพิจารณาองภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็น

ภาพรวมก็คือ “การประสานงาน” (Coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่างๆ ให้เข้ากันได้ (Coordinated Work) นั่นเองในทางปฏิบัติหน้าที่งานบริหาร” (Managerial Functions) เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง 5 ประการ คือ

- 1) การวางแผน (Planning) หรือการกำหนดทิศทางองค์กรพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่างๆ
- 2) การจัดองค์กร (Organizing) หรือการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพเป็นระบบวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่เรียกกันทั่วไปว่า “The One Best Way”
- 3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือการจัดหาพัฒนาและธำรงรักษาในองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุดเพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กรจากหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ
- 4) การสั่งการ (Directing) คือการมีศิลปะการสร้างความเข้าใจการรู้จักจูงใจและกำกับให้ทำงานทุกคนและทีมงานต่างๆ ทำงานโดยทุ่มเทและเสริมประสบการณ์ต่อกันเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน
- 5) การควบคุม (Control) คือการติดตามการปฏิบัติที่กำลังดำเนินไปเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่างๆ ในระหว่างกระบวนการทำงานทั้งนี้หากผลงานใดผิดไปจากที่คิดผู้บริหารก็แก้ไขและปรับให้การทำงานกับเข้าสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้งการติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ต่างก็จะต้องกระทำกับคนผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้นและด้วยเหตุดังกล่าวนี้เองความหมายของการควบคุมที่แท้จริงจึงเป็น “การควบคุมผู้ทำงาน” นั่นเอง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ดังนี้

ครรรชิต สลับแสง (2540) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่าประสิทธิภาพหมายถึงผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

Ha Simon (1960 อ้างถึงในครรรชิตสลับแสง 2540) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คือพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิตที่ได้รับตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของรัฐอาจบอกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริหารเข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$e = (o - i) + s$$

e = Efficiency คือประสิทธิภาพของงาน

o = Output คือผลิตผลหรือสิ่งที่ได้รับออกมา

i = Input คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ทั่วไป

s = Satisfaction คือความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 อ้างถึงในพ.ต.ท. พุทธชาดเอกฉันท์ 2538) ได้อธิบายความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่าหมายถึงการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหมายไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดและการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็พิจารณาได้จากผลงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวคิดในเรื่องปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานมีนักทฤษฎีได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่น่าสนใจดังนี้

Becker and Neuhauser (1975 อ้างถึงในครุฑจิตสลับแสง 2540) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรเช่นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรคือบรรลุเป้าหมายแล้ว องค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซ้ำซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอนมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัดจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซ้ำซ้อนสูงหรือมีความไม่แน่นอน
2. การกำหนดกฎระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ
4. หากพิจารณาควบคู่กันจะประจักษ์ว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังและ Becker ยังเชื่อว่าการสามารถมองเห็นผลของการทำงานองค์กรได้มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรเพราะองค์กรสามารถทดสอบและเลือกระเบียบปฏิบัติและทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อการบรรลุเป้าหมายได้ฉะนั้น โครงสร้างระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 อ้างถึงในครุฑศตวรรษ 2540) ได้กล่าวถึงแนวคิด Haring Emerson ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ Twelve Principle of Efficiency ซึ่งได้รับการยกย่องมาก โดยมีหลัก 12 ประการคือ

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

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

David Barber (1972 อ้างถึงในครุฑศตวรรษ 2540) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

1. ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานบุคคลที่ทำงานมานานจะมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ
2. เพศแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์ในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการด้านการเงินเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและแรงงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย
3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่ทักษะในงานหลายด้านและความปรองดองกันของสมาชิกในการทำงานมีส่วนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

4. อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานมานานแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน
5. เวลาในการทำงานในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าที่จะต้องทำงานในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย
6. เขาว่าปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน
7. การศึกษามีผลไม่เด่นชัดนักกับความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็ขึ้นอยู่กับงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่
8. บุคลิกภาพความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัตถุดิบภาพเนื่องจากเครื่องมือมีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนคือคนที่มีความวิตกกังวลหรือโรคประสาทมักจะพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะเครียดกับภาวะไม่พึงพอใจในการทำงาน
9. ระดับเงินเดือนเงินเดือนมีส่วนในความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับความสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีพอีกด้วย
10. แรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจในการแสดงออกให้เห็นถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
11. ความสนใจในงานบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า

Barnard (1968 อ้างถึงในครรชิตสลับแสง2540) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าประกอบด้วย

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุได้แก่เงินสิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในรูปของวัตถุ
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคลหมายถึงโอกาสที่จะมีชื่อเสียงได้รับเกียรติยศได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัวหรือโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งดี ๆ

3. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพทางกายที่พึงปรารถนาได้แก่สภาพวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสภาพที่ทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติหมายถึงการที่หน่วยงานสนองความต้องการของบุคคล ในด้านความภูมิใจที่แสดงฝีมือความรู้สึกรักพอใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่
5. ความดึงดูดใจในทางสังคมหมายถึงความสัมพันธ์อันดีในหมู่ผู้ร่วมงานการ ยกย่องยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมตรงกับ ความสามารถของบุคคลและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางหมายถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดง ความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกชนิดที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเป็นบุคคลสำคัญของหน่วยงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกันอย่างอันดีมิตรหมายถึงความพึงพอใจของบุคลากรที่อยู่ ร่วมกันอันดีมิตรรู้จักกันอย่างกว้างขวางสนิทสนมกลมเกลียวร่วมมือกันอย่างดี ในการทำงาน

Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงในงานพิศแจ้งประจักษ์ 2539) เป็นทฤษฎีอธิบายถึงปัจจัย ที่เป็นผลให้คนชอบงานหรือไม่ชอบงานจำแนกออกเป็น 2 ประเภทคือปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยสร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมี 5 ประการได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคลหมายถึงการที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและ ประสบผลสำเร็จอย่างดีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆการรู้จักป้องกัน ปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งงานสำเร็จเขาจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้น
2. การได้รับการยอมรับหมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจเป็น การยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งบรรลุผล สำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย
3. ลักษณะของงานที่ทำหมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดย ถ้าพึ่งแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบหมายถึงความพึงพอใจที่เกิดจากการมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่มี การตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าหมายถึงได้รับเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลกรณีมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการอบรม

ปัจจัยห้าจุด หมายถึง ปัจจัยห้าจุดให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลบุคคลจะเกิดการไม่ชอบงานมี 9 ประการได้แก่

1. เงินเดือนเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน
2. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานภาพของอาชีพหมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรี
5. นโยบายและการบริหารงานหมายถึงการจัดการและการบริหารขององค์การการติดต่อสื่อสารในองค์การ
6. สภาพการทำงาน ได้แก่สภาพทางกายภาพของการทำงานเช่นแรงงานเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆ
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัวหมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากครอบครัวทำให้เราไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
8. ความมั่นคงในงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร
9. วิธีการปกครองบังคับบัญชาหมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือให้ความยุติธรรมในการบริหาร

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนี้แนวคิดของผู้วิจัยเห็นว่าปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้นคือการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมีกฎระเบียบเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติโดยมีส่วนประกอบที่เอื้ออำนวยให้งานบรรลุและเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นหากงานนั้น

เป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ไว้วางใจมากขึ้นได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เรื่องอุไร ช่วยชู (2540) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานีพบว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 13 ปีขึ้นไปมีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมีอาชีพเกษตรกรกรมในการประสานงานมีความสามารถระดับปานกลางและได้รับการฝึกอบรมและศึกษาดูงานระดับปานกลางสำหรับความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่และปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับและพบอีกว่าอายุระยะเวลาดำรงตำแหน่งอาชีพและการประสานงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านส่วนระดับการศึกษาการฝึกอบรมและศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ฤทธิธม สันทนวิวัฒน์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างในเขตตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่ปฏิบัติงานกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพออยู่ในระดับสูง เทศบาลควรแก้ไขและจัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมสะดวกทันสมัยและง่ายต่อการปฏิบัติงานรวมทั้งควรสรรหาบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านกองช่างให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานกองช่างในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วริษา เอียววิบูลย์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลพบว่าคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารอบต. อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงและมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติย่อยในด้านต่างๆ ได้แก่ด้านการบริหารงบประมาณอยู่ในเกณฑ์ที่สูงด้านการวางแผนด้านการประเมินผลด้านการตัดสินใจด้านการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และด้านการเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ปานกลางผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าตำแหน่งของคณะทำงานสนับสนุนการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร อบต. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนตัวแปรอื่นๆคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับสภาตำบลและ อบต. เดิมความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต. ของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนา

ชนบทระดับตำบล (คปต.) ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร

สมชัย แสงสว่าง (2540) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษพบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขึ้นอยู่กับการศึกษาตำแหน่งระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการเข้าอยู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนแต่อย่างใด

โสภส ปัญจะวิสุทธิ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่พบว่าในภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูงโดยมีความสำเร็จมากที่สุดในด้านการบริหารกิจการรองลงมาคือการบริการแก่สมาชิกและน้อยที่สุดคือการมีกำไรจากกองทุนผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารกิจการคือระดับการศึกษากับการได้รับการนิเทศติดตามผลจากหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องและปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารกิจการเพศอายุอาชีพรายได้ต่อเดือน การได้รับการฝึกอบรมการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และการได้ติดต่อสื่อสาร

สุทธิชัย จรุงเนตร (2542) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การส่วนตำบลศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผลจังหวัดอุบลราชธานีพบว่าคณะกรรมการบริการองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปีจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นอาชีพทำนาได้รับข้อมูลในระดับปานกลางได้รับการฝึกอบรมแนะนำในระดับปานกลางมีการประสานงานกันในองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นระดับปานกลางโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการวางแผนอยู่ในระดับดีมากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบลได้แก่การได้รับข้อมูลข่าวสารการได้รับการฝึกอบรมประสบการณ์ด้านการเมืองการประสานงานกับหน่วยงานอื่นและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

เอกราช มณีภรณ์ (2542) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหารพบว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในระดับปานกลางมีประสิทธิภาพรวมในระดับสูงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาอาชีพรายได้ตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 กรอบแนวความคิดการวิจัย

การวิจัยได้กำหนดกรอบแนวความคิดซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตามดังนี้
ตัวแปรต้น(Independent Variable) คือความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ

1. ปัจจัยด้านบุคคลหรือคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น ตำแหน่ง ลักษณะงาน อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร
3. ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี
4. ปัจจัยด้านการจัดสรรงบประมาณ
5. ปัจจัยด้านระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านต่างๆใน
กองช่าง (การปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งด้านงบประมาณ เวลา และคุณภาพ
ของงาน)

ตัวแปรต้น

1. ปัจจัยด้านบุคคลและลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร
3. ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี
4. ปัจจัยด้านงบประมาณ
5. ปัจจัยด้านระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

⋮



ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้านต่างๆในกองช่าง
(การปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั้งด้านงบประมาณ เวลา และคุณภาพของงาน)

รูปที่ 2.1 ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2.5 สรุป

จากการที่ได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ได้อ้างถึงนั้น ขอสรุปแนวคิดต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น
2. กรอบแนวคิดในการวิจัยมีการกำหนดตัวแปรต้นได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลิกหรือสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะของงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร ด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ด้านการจัดสรรงบประมาณ ด้านระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงด้านความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้นำ ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้เป็นตัวชี้วัดที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรที่ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา



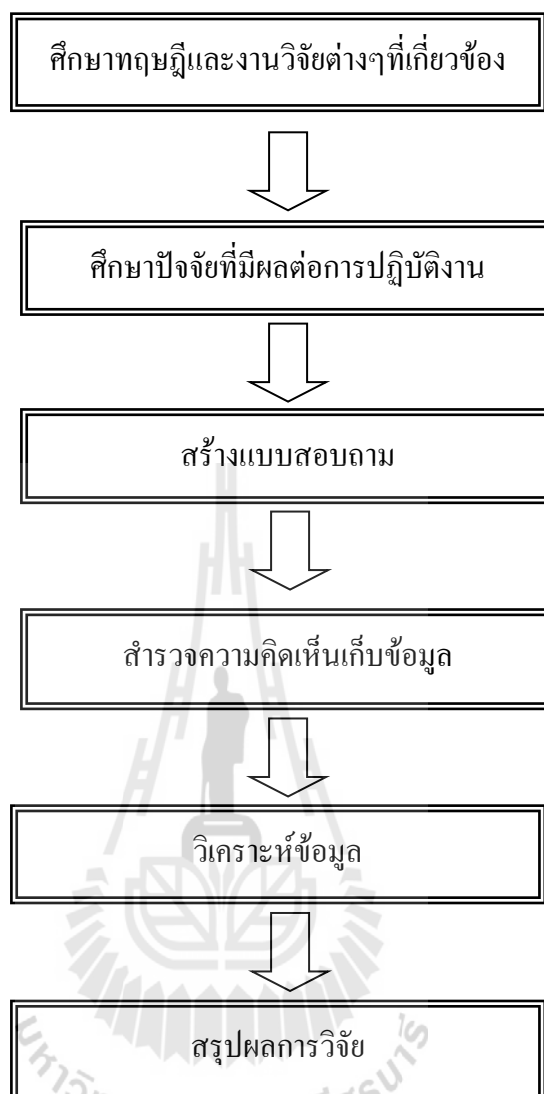
บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยมีขั้นตอนการศึกษาดังนี้

3.1 แนวทางการดำเนินการศึกษา

- 3.1.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลแต่ละด้านเพื่อวางกรอบกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตในการทำวิจัย
- 3.1.2 ศึกษาปัจจัยในการดำเนินการเก็บข้อมูลด้านต่างๆ รวมทั้งการนำข้อมูลไปใช้งานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดเนื้อหาของการวิจัย
- 3.1.3 จัดทำแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานเพศ อายุระดับการศึกษาตำแหน่งที่ปฏิบัติงานประสบการณ์ในการทำงานข้อมูลเหล่านี้จะนำไปใช้ในการคัดกรองและวิเคราะห์หาความสำคัญของปัจจัยต่างๆต่อไป
 - 3.1.3.2 การให้คะแนนความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการจัดลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยนั้นๆ ว่ามีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอย่างไร
 - 3.1.3.3 การให้คะแนนเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเพื่อวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 3.1.4 การเก็บข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามและนำแบบฟอร์มไปเก็บข้อมูลกับแหล่งข้อมูลเป้าหมาย
- 3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยกระบวนการทางสถิติด้านต่างๆ ที่กำหนดไว้
- 3.1.6 สรุปผลการวิจัยตามเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้



รูปที่ 3.1 แผนผังขั้นตอนการทำวิจัย

3.2 ประชากรและขนาดจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา

- 3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ คณะผู้บริหาร ข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจของกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวม 240 คน
- 3.2.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีจำนวน 150 คน ใช้วิธีการของ Taro Yamane (Yamane, 1973) เพื่อหาจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด โดยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดระหว่างค่าจริงและค่าประมาณร้อยละ 0.05 จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = จำนวนขนาดตัวอย่างประชากรที่ต้องการ
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ค่าความคลาดเคลื่อน (0.05)

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{240}{1 + 240 (0.05)^2}$$

$$= 150 \text{ คน}$$

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างมาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้แบ่งออกเป็นปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรจำนวน 5 ข้อ ปัจจัยด้านอุปกรณ์/เครื่องมือ/เทคโนโลยีและสถานที่ปฏิบัติงานจำนวน 3 ข้อ ปัจจัยด้านงบประมาณจำนวน 4 ข้อ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานจำนวน 2 ข้อ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 22 ข้อ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังประชากรเป้าหมายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3.5 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วทำการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยใน

ส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจะทำการพิจารณาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยคะแนนรายกลุ่มและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยมีเกณฑ์การพิจารณาเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยดังนี้

3.5.1 เกณฑ์การให้คะแนน

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาดังนี้

เห็นด้วยว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด/ไม่มีเลย	ให้ 1 คะแนน

3.5.2 เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ย

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79	หมายถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานน้อยที่สุด/ไม่มีปัญหา
ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59	หมายถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.29	หมายถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานมาก
ค่าเฉลี่ย 4.30 – 5.00	หมายถึงระดับปัญหาการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.5.3 เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมีดังนี้

การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก	ให้ 4 คะแนน
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อย	ให้ 2 คะแนน
การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด/ไม่มีเลย	ให้ 1 คะแนน

3.5.4 เกณฑ์การแบ่งระดับค่าเฉลี่ย

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์การให้คะแนนเกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ให้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแบ่งระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.79	หมายถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อยที่สุด/ไม่มีเลย
-----------------------	---

ค่าเฉลี่ย 1.80 – 2.59	หมายถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39	หมายถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.29	หมายถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก
ค่าเฉลี่ย 4.30 – 5.00	หมายถึงระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

3.6 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านบุคคลหรือสภาพทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานเช่น เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านการจัดสรรงบประมาณ ปัจจัยด้านระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรของผู้นำ ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 4

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจของกองช่าง จำนวน 150 คน และได้ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาลงรหัสเป็นรหัสตัวเลขและทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่ง การนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองเฉลี่ย (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการแปรผัน (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณา t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความนัยสำคัญในการแจกแจงความแปรปรวนของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 3 ตัว ขึ้นไป
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นทางนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ตำแหน่ง

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นบุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือพนักงานจ้าง จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 และเป็นบุคลากรฝ่ายการเมือง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรฝ่ายการเมือง	20	13.30
บุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือพนักงานจ้าง	130	86.70
รวม	150	100.00

2) ลักษณะงาน

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นส่วนใหญ่ทำงานด้านสิ่งแวดลอม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 รองลงมาเป็นงานด้าน โครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 งานด้านธุรการ/พัสดุ จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.70 และงานด้านบรรเทาสาธารณภัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน	60	40.00
งานด้านสิ่งแวดลอม	79	52.70
งานด้านบรรเทาสาธารณภัย	4	2.60
งานด้านธุรการ/พัสดุ	7	4.70
รวม	150	100.00

3) เพศ

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	98	65.30
หญิง	52	34.70
รวม	150	100.00

4) อายุ

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	24	16.00
31-40 ปี	50	33.30
41 – 50 ปี	40	26.70
50 ปี ขึ้นไป	36	24.00
รวม	150	100.00

5) ระดับการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับประถมศึกษา จำนวน 49 คน คิดเป็น ร้อยละ 32.70 รองลงมาจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 จบการศึกษาระดับอนุปริญา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 จบการศึกษาระดับอื่น จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และจบการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	49	32.70
มัธยมศึกษาตอนต้น	34	27.60
มัธยมศึกษาตอนปลาย	8	5.40
อนุปริญญา	27	18.00
ปริญญาตรี	23	15.30
อื่น ๆ	9	6.00
รวม	150	100.00

6) ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่า 8 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมา มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 มีประสบการณ์ 5-8 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.70 และมีประสบการณ์ 1-4 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	40	26.70
1-4 ปี	28	18.60
5-8 ปี	31	20.70
มากกว่า 8 ปี	51	34.00
รวม	150	100.00

7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

จากการรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 150 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30 รองลงมา มีรายได้ 10,000-15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 14.70 มีรายได้ 20,000-25,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 มีรายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.70 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.30 และมีรายได้ 25,000-30,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,000-10,000 บาท	89	59.30
10,000-15,000 บาท	22	14.70
15,000-20,000 บาท	10	6.70
20,000-25,000 บาท	20	13.30
25,000-30,000 บาท	4	2.70
มากกว่า 30,000 บาท	5	3.30
รวม	150	100.00

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.48$) บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการ

ใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.31$) และบุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
เจ้าหน้าที่และบุคลากร

ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ	3.48	1.021	มาก
2. บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	3.31	1.018	ปานกลาง
3. บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี	3.31	0.913	ปานกลาง
4. บุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.50	1.079	มาก
5. บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	3.49	1.098	มาก
รวม	3.42	0.753	มาก

2) ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของกองช่างไม่มีความทันสมัยคุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.41$) และวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
อุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของกองช่างไม่มีความทันสมัยคุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	3.61	0.982	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.40	1.135	มาก
3. สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสม จึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.41	1.076	มาก
รวม	3.48	0.866	มาก

3) ปัจจัยด้านงบประมาณ

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมา คือ ข้อบังคับในการจัดสรรงบประมาณและการบริหาร กองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.49$) การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.47$) และ การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
งบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.47	1.041	มาก
2. การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.55	1.034	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ปัจจัยด้านงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
3. การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.40	1.074	มาก
4. ข้อบังคับในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	3.49	1.060	มาก
รวม	3.48	0.859	มาก

4) ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมา คือ กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.45	1.001	มาก
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่าง ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	3.61	0.926	มาก
รวม	3.53	0.814	มาก

5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

จากวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณาเป็นราย

ข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ผู้นำในหน่วยงานกองช่างไม่สามารถควบคุม การบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิด ประสิทธิภาพมากขึ้นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมา คือ นโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารด้านกอง ช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.33$) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดทักษะความรู้และ ความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่าง ทำ ให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) บุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟัง ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ($\bar{X} = 3.29$) ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.27$) และผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่าง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดทักษะความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่าง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.32	1.089	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่าง ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน	3.25	1.100	ปานกลาง
3. ผู้นำในหน่วยงานกองช่างไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น	3.43	1.058	มาก
4. บุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	3.29	1.143	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
5. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค	3.37	1.109	ปานกลาง
6. นโยบายต่าง ๆ ของผู้บริหารด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติและเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	3.33	1.060	ปานกลาง
รวม	3.31	0.820	ปานกลาง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย	3.75	0.950	มาก
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี	3.80	0.948	มาก
3. ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านทำ	3.75	0.991	มาก
4. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	3.77	0.893	มาก
5. ท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ	3.79	1.001	มาก
6. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี	3.88	0.955	มาก
7. ท่านทำงานทันตามเวลาที่กำหนด	3.79	1.012	มาก
8. ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ	3.89	0.956	มาก
9. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.78	1.029	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
10. ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.61	1.048	มาก
11. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.56	1.033	มาก
12. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถบริหารงานของท่านได้ดี	3.65	1.063	มาก
13. ท่านทำงานลุล่วงตามแผนที่ตั้งไว้	3.68	1.005	มาก
14. ท่านมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน	3.74	1.033	มาก
15. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว	3.75	1.024	มาก
16. ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ	3.77	0.993	มาก
17. ท่านใช้และดูแลรักษาเครื่องมือภายในหน่วยงานได้อย่างดี	3.75	1.005	มาก
18. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในที่ทำงานได้อย่างคุ้มค่า	3.73	0.974	มาก
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้	3.63	0.965	มาก
20. ท่านคิดว่ากองช่างมีปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า	3.49	1.015	มาก
21. ท่านคิดว่าผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcome) ของกองช่างบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด	3.47	1.001	มาก
22. ท่านรู้สึกพอใจในภาพรวมผลงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	3.59	1.024	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.88$) ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.80$) ท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.79$) ท่านทำงานทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.79$) ท่านสามารถ

แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับงานของท่านได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.78$) ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.77$) ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ($\bar{X} = 3.77$) ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.75$) ท่านมีความชำนาญในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.75$) ท่านใช้และดูแลรักษาเครื่องมือภายในหน่วยงานได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.75$) ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว ($\bar{X} = 3.75$) ท่านมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.74$) ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในที่ทำงานได้อย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.73$) ท่านทำงานลุล่วงตามแผนที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 3.68$) ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถบริหารงานของท่านได้ดี ($\bar{X} = 3.65$) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้ ($\bar{X} = 3.63$) ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ ($\bar{X} = 3.61$) ท่านรู้สึกพอใจในภาพรวมผลงานของกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ($\bar{X} = 3.59$) ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.56$) ท่านคิดว่ากองช่างมีปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.49$) และท่านคิดว่าผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcome) ของกองช่างบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance : One-Way ANOVA) มีดังนี้

4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่นำมาทดสอบประกอบด้วย ตำแหน่ง ลักษณะงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และรายได้ต่อเดือน ได้ผลการทดสอบดังนี้

- 1) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของตำแหน่งที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ตำแหน่งไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ตำแหน่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของตำแหน่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตำแหน่ง	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
บุคลากรฝ่ายการเมือง	20	3.60	0.718	0.668	0.456*
บุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือพนักงานจ้าง	130	3.73	0.790		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของลักษณะงานที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ลักษณะงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ลักษณะงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของลักษณะงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ลักษณะงาน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.940	0.647	1.064	0.366*
ภายในกลุ่ม	146	88.728	0.608		
รวม	149	90.669			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง เพศมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	98	3.81	0.793	2.269	0.361*
หญิง	52	3.51	0.723		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก อายุไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง อายุมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของอายุที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อายุ	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.765	0.588	0.966	0.411*
ภายในกลุ่ม	146	88.904	0.609		
รวม	149	90.669			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของระดับการศึกษาที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของระดับการศึกษาที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	4.377	0.875	1.461	0.206*
ภายในกลุ่ม	144	86.292	0.599		
รวม	149	90.669			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของประสบการณ์การทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ประสิทธิภาพการทำงาน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	4.244	1.415	2.390	0.071*
ภายในกลุ่ม	146	86.424	0.592		
รวม	149	90.669			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

7) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของรายได้ที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก รายได้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง รายได้มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของรายได้ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายได้ต่อเดือน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5	1.815	0.363	0.588	0.709*
ภายในกลุ่ม	144	88.853	0.617		
รวม	149	90.669			

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยที่นำมาทดสอบประกอบด้วย ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

- 1) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี (LSD : Least Significant Difference) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.78$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.49$) และเป็น

ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรเป็น ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.78$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ งานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) โดย ทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.21 และ ตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่มี ผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	12.315	3.079	5.698	0.000**
ภายในกลุ่ม	145	78.353	0.540		
รวม	149	90.669			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.22 ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยากับ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร

ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่ และบุคลากร	\bar{X}	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.81					
น้อย	3.49					-0.82*
ปานกลาง	3.47				-0.31*	-0.84*
มาก	3.78					-0.53*
มากที่สุด	4.31					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- 2) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และเทคโนโลยีที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี (LSD : Least Significant Difference) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่า เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.64$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.58$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$) และเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.42$) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.23 และ ตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	14.443	3.611	6.869	0.000**
ภายในกลุ่ม	145	76.225	0.526		
รวม	149	90.669			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.24 ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับ ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี

ปัจจัยด้านอุปกรณ์ เครื่องมือและ เทคโนโลยี	\bar{X}	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.58					-0.75*
น้อย	3.42					-0.91*
ปานกลาง	3.52					-0.80*
มาก	3.64					-0.69*
มากที่สุด	4.33					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- 3) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านงบประมาณที่มีต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ปัจจัยด้านงบประมาณไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ปัจจัยด้านงบประมาณมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน กองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี (LSD : Least Significant Difference) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่ จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.18$) มีผลต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการ ปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.74$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และ เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.42$) ปัจจัยด้านงบประมาณเป็นปัญหาหรือ อุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.74$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกอง

ช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.25 และ ตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.25 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านงบประมาณที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านงบประมาณ	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	12.865	3.216	5.994	0.000**
ภายในกลุ่ม	145	77.804	0.537		
รวม	149	90.669			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.26 ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับปัจจัยด้านงบประมาณ

ปัจจัยด้านงบประมาณ	\bar{X}	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.75					
น้อย	3.42					-.76*
ปานกลาง	3.43				-.31*	-.75*
มาก	3.74					-.44*
มากที่สุด	4.18					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี (LSD : Least Significant Difference) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่จำนวน 4 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.67$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.62$), เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.60$) และเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.33$) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.27 และ ตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.27 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	12.256	3.064	5.666	0.000**
ภายในกลุ่ม	145	78.413	0.541		
รวม	149	90.669			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.28 ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยากับปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.33					-1.01*
น้อย	3.67					-.67*
ปานกลาง	3.62					-.72*
มาก	3.60					-.74*
มากที่สุด	4.34					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

- 5) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานหลัก ปัจจัยด้านภาวะผู้นำไม่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

สมมติฐานรอง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการแอลเอสดี (LSD : Least Significant Difference) ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่ามีความแตกต่างเป็นรายคู่ จำนวน 5 คู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.85$), ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.82$), ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) และเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.39$) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก ($\bar{X} = 3.82$) มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างมากกว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย ($\bar{X} = 3.39$) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.29 และ ตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4	15.204	3.801	7.303	0.000**
ภายในกลุ่ม	145	75.465	.520		
รวม	149	90.669			

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

ตารางที่ 4.30 ผลทดสอบความแตกต่าง โดยจำแนกเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กับ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	\bar{X}	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
น้อยที่สุด	3.85					-.62*
น้อย	3.39				-.43*	-1.08*
ปานกลาง	3.47					-1.00*
มาก	3.82					-.65*
มากที่สุด	4.47					

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 สามารถนำมาสรุปและอภิปรายผลเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยแบ่งเป็นหัวข้อ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการศึกษา
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

5.1 สรุปผลการศึกษา

งานศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

วิธีการศึกษาคือการเก็บข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดจำนวน 3 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 เก็บข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โดยให้ค่าน้ำหนักระดับความเห็นว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน 1-5 ตามลำดับและตอนที่ 3 เก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ค่าน้ำหนักระดับความเห็นน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด โดยถือเกณฑ์การให้คะแนน 1-5 ตามลำดับ การเก็บข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยใช้วิธีการของ Taro Yamane เพื่อหาจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากคณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 150 คน จากนั้นนำมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และรวบรวมข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลจากการศึกษาได้ข้อสรุปดังนี้

- 1) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 มีอายุ 31-40 ปีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 เป็นบุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือพนักงานจ้างจำนวน 130 คนคิดเป็นร้อยละ 86.70 เป็นงานด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.70 มีการศึกษาในระดับประถมศึกษาจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70 มีประสบการณ์ในการทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มากกว่า 8 ปีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000-10,000 บาทจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 59.30
- 2) จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน(3.53,0.814) รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี (3.48,0.866) ปัจจัยด้านงบประมาณ(3.48,0.859) ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร (3.42,0.753)และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ(3.31,0.820) ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของกองช่างในแต่ละคำถาม ปรากฏว่าปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ไม่มีความทันสมัยคุณภาพต่ำและปัญหาด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก(3.61,0.982 และ 3.61,0.926) เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ระดับมากตามลำดับ
- 3) จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก(3.71,0.78) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความกระตือรือร้นและตั้งใจจะทำงานให้สำเร็จมีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\bar{X} = 3.89$) และผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต (Output)หรือผลลัพธ์(Outcome)ของกองช่างบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด($\bar{X} = 3.47$)
- 4) ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับผลกระทบของตำแหน่ง ลักษณะงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

- 5) ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่างก็มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 อภิปรายผล

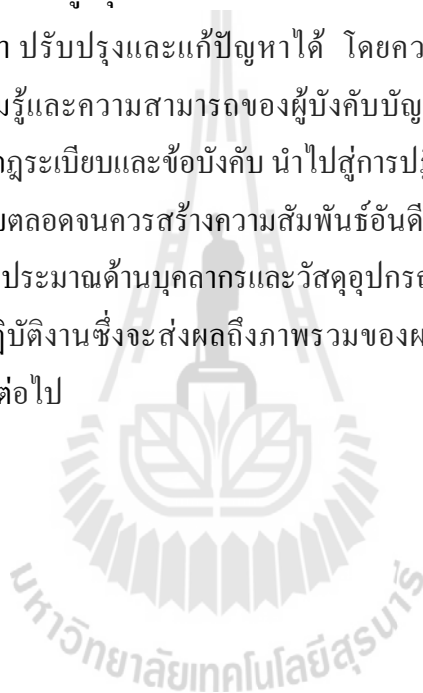
จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ทั้งฝ่ายนักการเมือง ฝ่ายข้าราชการและพนักงานจ้าง มีความเห็นว่า

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่ง ลักษณะงาน เพศอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ไม่เป็นปัญหาและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2) ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในอันดับแรก คือปัจจัยด้านขั้นตอนปฏิบัติงานโดยเห็นว่าขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซับซ้อนและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้เกิดความล่าช้า เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี โดยเห็นว่าปัญหาอันดับหนึ่งคือ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ครุภัณฑ์ ของกองช่าง ไม่มีความทันสมัย คุณภาพต่ำ ไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับปัจจัยด้านงบประมาณที่เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และครุภัณฑ์ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากรนั้นส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัญหาอันดับหนึ่ง ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานก็คือการที่บุคลากรในกองช่าง ไม่มีความสามัคคี และไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำนั้น เป็นปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างอยู่ในอันดับท้ายสุดโดยเห็นว่าผู้นำในหน่วยงานกองช่างไม่สามารถควบคุมการบริหารงานและปรับปรุงวิธีบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น เป็นปัญหาอันดับหนึ่ง
- 3) ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัญหาหรืออุปสรรค

ในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.3 ข้อเสนอแนะตามผลการศึกษา

แม้ว่าการศึกษาวិจัยพบว่าในภาพรวมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ควรนำปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพล
ต่อการปฏิบัติงาน มาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผลการศึกษานำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับ
ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ปัญหาได้ โดยควรมีการปรับปรุงวิธีบริหารจัดการ
องค์กร โดยใช้ทักษะความรู้และความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ในการขับเคลื่อน
นโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ นำไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาอย่าง
เป็นเอกภาพและเป็นระบบตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างอย่างเสมอ
ภาค รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ให้เพียงพอและ
มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงภาพรวมของผลงานที่ดีขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- ครรรชิต สลับแสง. (2540). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามโครงการใช้
จ่ายเงินอุดหนุนหมู่บ้านของคณะกรรมการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง.**
ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ทวิชา คชรินทร์. (2541). **ศักยภาพในการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล: ศึกษา
กรณีจังหวัดปัตตานี.** ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตบริหาร
ศาสตร์
- บรรจบ เนียมมณี. (2523). **หลักการบริหาร.** กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางเขน
- ประวีติ รัฐภิรมย์. (2538). **ความสามารถในการบริหารองค์กรณีบุคคลของคณะกรรมการสภา
ตำบล: ศึกษากรณี อำเภอสวนานิคม จังหวัดอำนาจเจริญ.** ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร
มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา
- เรืองอุไร ช่างชู. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน:กรณีศึกษา
จังหวัดปทุมธานี.** ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์
- ฤทธิธรม สันทนวิวัฒน์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบล
กลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.** ภาคนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- วริษา เอียววิบูลย์. (2541). **ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล.**
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สุทธิชัย จรุงเนตร. (2542). **ประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การ
บริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี.** ภาคนิพนธ์
พัฒนาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2519). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
บรรณกิจ

- สมาน ริงสิโยกฤษณ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. (2523). **หลักบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: อักษรกรพิมพ์
- โตพศ ปัญจะวิสุทธิ. (2541). **ปัจจัยที่มีผลในความสำเร็จของการบริหารกิจการประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ในจังหวัดอุบลราชธานี**. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมชัย แสงสว่าง. (2540). **ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ**. ภาคนิพนธ์พัฒนาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เอกราช มณีกรรณ. (2542). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาพัฒนาสังคมบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Barber, David. (1972). **Citizen Politics**. Chicaco : Markham
- Chester I Barnard. (1968). **Rural development participation: concepts and measure for project design implementation and evaluation**. New York: The Rural Development Committee Center International Studies Cornesll University
- Selwyn W Becker and Duncan Neuhauser. (1975). **The efficient organization**. New York: Elaevirer Scientific
- Gulick Luther and Urwich Lundall. (1937). **Paper on the Science of Administration**. Institute of public Administration New York
- Herzberg and Other. (1959). **Participation management**. Concept theory and implementation Atlanta, Ga: Georgia State university Press
- Simon, H. A. (1960). **Administrative Behavior**. (3rd ed). New York: The free Press



แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิชา MASTER PROJECT ระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา หลักสูตรการบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ซึ่งจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านต่างๆอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อคำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม โดยจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้ด้วย

ผู้วิจัย

นายศิริวิษณุ เวชกิจ

นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดให้หรือเติมข้อความลงในช่องว่างให้สมบูรณ์

1. ตำแหน่งของท่าน

- บุคลากรฝ่ายการเมือง
 บุคลากรฝ่ายข้าราชการหรือพนักงานจ้าง

2. ลักษณะงานของท่าน

- งานด้านโครงสร้างพื้นฐาน งานด้านสิ่งแวดล้อม
 งานด้านบรรเทาสาธารณภัย งานด้านธุรการ/พัสดุ

3. เพศ

- ชาย หญิง

4. อายุ

- น้อยกว่า 30 ปี 31 –40 ปี
 41 –50 ปี 50 ปีขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา อนุปริญญา
 มัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี
 มัธยมศึกษาตอนปลาย อื่นๆ (ระบุ).....

6. ประสบการณ์การทำงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

- น้อยกว่า 1 ปี 1 –4 ปี
 5 –8 ปี มากกว่า 8 ปี

7. รายได้ต่อเดือน

- 5,000-10,000บาท 20,000-25,000บาท
 10,000-15,000บาท 25,000-30,000บาท
 15,000-20,000บาท มากกว่า 30,000บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำชี้แจง : โปรดประเมินความเห็นเกี่ยวกับองค์กรของท่านว่ามีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ (เลือกข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น)

เลือก 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เลือก 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก

เลือก 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานปานกลาง

เลือก 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อย

เลือก 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

เลือก 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร					
1. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านกองช่างมีจำนวนไม่เพียงพอ					
2. บุคลากรกองช่างไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน					
3. บุคลากรกองช่างขาดทักษะและประสบการณ์ในการใช้วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยี					
4. บุคลากรกองช่างไม่มีความสามัคคีและไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
5. บุคลากรกองช่างขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี					
1. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของกองช่างไม่มีความทันสมัยคุณภาพต่ำและไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
2. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือครุภัณฑ์ของงานกองช่างมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. สถานที่ทำงานกองช่างไม่มีความเหมาะสมจึงไม่สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยด้านงบประมาณ					
1. การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรของกองช่างไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2. การจัดสรรงบประมาณด้านการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. การจัดสรรงบประมาณซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4. ข้อบ่งชี้ในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารกองช่างมีระเบียบปฏิบัติหลายขั้นตอนทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยด้านขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
1. กฎระเบียบที่ใช้ในงานกองช่างมีความยุ่งยากซับซ้อนและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
2. ขั้นตอนในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากและไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของกองช่างทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ					
1. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดทักษะความรู้และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
2. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาขาดความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน					
3. ผู้นำในหน่วยงานกองช่างไม่สามารถควบคุมการบริหารงานด้านกองช่างและควรปรับปรุงวิธีการบริหารจัดการเพื่อทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
4.บุคลากรด้านกองช่างขาดความเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา					
5. ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรด้านกองช่างในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค					
6. นโยบายต่างๆของผู้บริหารด้านกองช่างไม่ถูกสนองตอบในการนำไปปฏิบัติ และเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบวัดผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดประเมินระดับความเห็น โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

(เลือกข้อละ 1 ตัวเลือกเท่านั้น)

เลือก 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

เลือก 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

เลือก 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

เลือก 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

เลือก 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. ท่านสามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมาย					
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี					
3. ท่านมีความชำนาญในงานที่ท่านทำ					
4. ท่านสามารถเรียนรู้งานใหม่ได้อย่างรวดเร็ว					
5. ท่านพัฒนางานของท่านอยู่เสมอ					
6. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี					

ข้อความ	ระดับความเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
7. ท่านทำงานทันตามเวลาที่กำหนด					
8. ท่านมีความกระตือรือร้นและตั้งใจทำงานให้สำเร็จ					
9. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
10. ท่านได้รับคำชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเสมอ					
11. ผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถบริหารงานของท่านได้ดี					
13. ท่านทำงานคล่องตามแผนที่ตั้งไว้					
14. ท่านมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงาน					
15. ท่านทำงานอย่างเต็มความสามารถแล้ว					
16. ท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ					
17. ท่านใช้และดูแลรักษาเครื่องมือภายในหน่วยงานได้อย่างดี					
18. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรในที่ทำงานได้อย่างคุ้มค่า					
19. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามระเบียบและเกณฑ์ที่หน่วยงานวางไว้ได้					
20. ท่านคิดว่า กองช่างมีปัจจัยนำเข้าด้านบุคลากร,งบประมาณ,วัสดุอุปกรณ์, ระบบการบริหารและผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า					
21. ท่านคิดว่าผลการดำเนินงานในระดับผลผลิต (Output) หรือผลลัพธ์ (Outcome) ของกองช่างบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด					
22. ท่านรู้สึกพึงพอใจในภาพรวมผลงานของกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา					

ประวัติผู้เขียน

จำเอก ศิริวิษณุ เวชกิจ เกิดเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2516 ภูมิลำเนาอยู่บ้านเลขที่ 82 หมู่ที่ 7 ตำบลคลองพระยาบันลือ อำเภอลาดบัวหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำเร็จการศึกษาจาก โรงเรียนชุมพลทหารเรือ หลักสูตรนักเรียนจ่าทหารเรือ รุ่น 35 และระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต จากมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นายช่างเครื่องกล 7ว สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

