



ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูซำปู้น จังหวัดอุบลราชธานี

วิลาสินี นามศรี

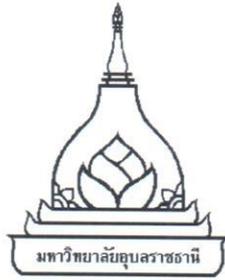
การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
พ.ศ. 2553
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



**WORK EFFICIENCY AND PERFORMANCE SATISFACTION OF
PERSONNEL OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION IN THE DISTRICT
AREA OF KUT KHAOPUN UBON RATCHATHANI PROVINCE**

WILASINEE NAMSRI

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
MAJOR IN PUBLIC ADMINISTRATION
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
UBON RATCHATHANI UNIVERSITY
YEAR 2010
COPYRIGHT OF UBON RATCHATHANI UNIVERSITY**



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์

เรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัย นางสาววิลาสินี นามศรี

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.เสกสรรค์ นิตยกล้า)

..... กรรมการ
(ดร.ศรัณย์ สุดใจ)

..... กรรมการ
(ดร.อรทัย เลียงจินดาถาวร)

..... รักษาราชการแทนคณบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกุล)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2553

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากคณาจารย์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ นิสัยกล้า อาจารย์ ดร.ศรัณย์ สุดใจ และอาจารย์ ดร.อรทัย เลียงจินดาถาวร ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งได้ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จึงทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ระหว่างศึกษา ทำให้ผู้ศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ที่ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำ อำเภอภูซำ จังหวัดอุบลราชธานีทุกท่าน ที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ คุณสุจินตนา ป็องไพสิฐศักดิ์ และคุณทัศนีย์พร พรหมชัย ที่กรุณาประสานงานในการเก็บรวบรวมข้อมูล และช่วยเหลือผู้ศึกษาในการประมวลผลข้อมูล

ท้ายสุดนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัว รวมทั้งเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจเสมอมา คุณประโยชน์ใดที่พึงมีจากผลงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอน้อมอุทิศแด่บุพการีและบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน

(นางสาววิลาสินี นามศรี)

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

- ชื่อเรื่อง : ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี
- โดย : วิลาสินี นามศรี
- ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
- สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์
- ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.เสกสรรค์ นิสัยกล้า
- ศัพท์สำคัญ : ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรองค์การบริหาร
ส่วนตำบล

การศึกษานี้มี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เสริมด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณครั้งนี้คือ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอในรูปแบบตาราง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ส่วนการพิสูจน์สมมติฐานใช้สถิติ t-test และ F-test ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) จำนวน 10 คน การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น พบว่า บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมี ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน พบว่า บุคลากรที่ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่ เพราะมองว่า เป็นงานที่มีเกียรติ และได้ช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่น แต่ก็มีบางส่วนที่มองว่าสวัสดิการและ

คำตอบแทนยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค

ส่วนในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในระดับปานกลาง สิ่งที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงในการปฏิบัติงาน คือ ด้านปริมาณงาน และความรู้รอบในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

TITLE : WORK EFFICIENCY AND PERFORMANCE SATISFACTION OF
PERSONNEL OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION IN THE
DISTRICT AREA OF KUT KHAOPUN UBON RATCHATHANI
PROVINCE

BY : WILASINEE NAMSRI

DEGREE : MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

MAJOR : PUBLIC ADMINISTRATION

CHAIR : SEKSAN NITSAIKLA, Ph.D.

KEYWORDS : WORK EFFICIENCY AND PERFORMANCE SATISFACTION /
PERSONNEL OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION
ORGANIZATION

The objective of this research was to study work efficiency and satisfaction on job performance of the personnel of Sub-District Administration Organizations (SDAOs) in the District Area of Kut Khaopun, Ubon Ratchathani Province using quantitative research procedures with the supplement of qualitative method. Sampling group used in this research was 132 SDAO officers including permanent officials, SDAO officers, and temporarily employed staff of SDAOs in the District Area of Kut Khaopun. A questionnaire and an interview were used as tools for collecting the data. The collected data was analyzed and presented in the form of tables presenting frequency, percentage, and mean values. T-test and F-test statistics were also used in establishing hypothetical proof. In the qualitative research, 10 key informants from the sampling group were interviewed. Substantive analysis was used in analyzing the interviewed data.

Result of the quantitative research found that the level of satisfaction in the job performance of personnel of SDAOs in the District Area of Kut Khaopun, in the overall picture, was at moderate level and the efficiency in job performance, in the overall picture, was also at moderate level.

Result of the hypothetical test showed that the difference in personal attributes had no difference on the efficiency in job performance. On the aspect of the job satisfaction, it was found that the difference in sex of the personnel of SDAOs affected the satisfaction with their job performance differently with impliedly significant statistical level at 0.05.

Result of the qualitative research obtained from interviewing 10 informants of the sampling group found that the SDAO's personnel were satisfied with their jobs by viewing that they were in respectable positions that also gave them a chance to help develop their local communities. However, some of them viewed that the welfare and remuneration were not suitable when compared with the other categories of the government service officials, such as the central and regional government service officials.

On the aspect of the work efficiency, it was found that SDAO's personnel viewed the efficiency in job performance as essential in making the organization successful. The majority of them rated their efficiency in job performance at the moderate level. Things needed to be corrected or improved in the job performance were the quantity of work and know-how in job performance.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	12
2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล	17
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	27
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	29
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	31
3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล	32

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผล	86
5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	91
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	92
เอกสารอ้างอิง	93
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม	97
ข แบบสัมภาษณ์	106
ค ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน	110
ง ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	143
จ รายชื่อผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์	149
ประวัติผู้วิจัย	151

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้าราชการ/พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดอุบลราชธานี	28
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์	28
3	จำนวนและร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล	35
4	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	37
5	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	38
6	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา	39
7	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	40
8	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	41
9	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	42
10	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในภาพรวม	43
11	ค่าเฉลี่ย \bar{X} ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	45
12	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ	46
13	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ	48
14	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ การศึกษา	50
15	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ ตำแหน่ง (ซี)	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD	54
17	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน	55
18	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ	57
19	การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะ สถานภาพหรือตำแหน่งงาน	60
20	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ	63
21	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ	64
22	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ การศึกษา	66
23	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ ตำแหน่ง (ซี)	67
24	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน	69
25	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ	71
26	การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะ สถานภาพหรือตำแหน่งงาน	73

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546	18
2	แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	21
3	กรอบแนวคิดในการวิจัย	26

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและพัฒนาชนบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยรวม

เป็นที่ยอมรับกันว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยของไทย เพราะประเทศไทยมีพื้นที่กว้างขวางยากที่รัฐบาลจะดูแลได้ทั่วถึง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ กล่าวคือให้ท้องถิ่นมีส่วนแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพราะผู้ที่อยู่ในท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่นย่อมเข้าใจถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นดี การปกครองท้องถิ่นจึงมีผลทำให้คนในท้องถิ่นรู้จักปัญหาด้วยตนเอง รู้แนวทางที่จะพัฒนาและนำทรัพยากรมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลการพัฒนานั้นจะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่นของตนเอง นอกจากนี้ยังเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีสิทธิ มีเสียงและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอันจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ลิขิต ชีรเวคิน, 2533 : 306 ; อ้างอิงจาก ศุภชัย วิมานไพจิตร, 2545 : 2)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งเป็นเขตชนบทมีโอกาสเรียนรู้การแก้ไขปัญหาและการสนองตอบความต้องการของตนเอง โดยการเข้าไปมีบทบาทหรือมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองหรือที่เรียกกันว่าปกครองตนเอง ตามระบอบประชาธิปไตย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำงานใกล้ชิดประชาชนในพื้นที่มากที่สุด ซึ่งหากต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นของประชาชนอย่างแท้จริง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต้องบริหารจัดการโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดทิศทางและวางแนวทางการพัฒนาตำบล กำกับดูแลตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็ย่อมที่จะสามารถ

แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชุมชนระดับตำบลได้เป็นอย่างดี อันจะส่งผลให้ประชาชนในตำบลมีความรู้สึกเชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องดำเนินกิจการและภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ อาทิเช่น พระราชบัญญัติระเบียบสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ ของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาศักยภาพในการรองรับกับภารกิจต่างๆ ที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนตำบล

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหลักเกณฑ์การแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างอย่างชัดเจน ซึ่งต้องถือปฏิบัติกันอย่างเป็นระบบ และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ แต่ความเป็นจริงการปฏิบัติงานตามระบบราชการนั้นขาดยุทธศาสตร์การทำงานเชิงรุก ไม่คุ้มค่ากับหน่วยงานที่มีความพร้อมแต่บุคลากรไม่ได้ทุ่มเท ให้เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องของการเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ การได้รับการสนองปัจจัยเชิงใจด้านต่างๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงาน อย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความผูกพันต่องาน และอุทิศแรงกายแรงใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ (สุคนธ์รัตน์ เถาสวรรณ์, 2550 : 2)

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยศึกษาว่าปัจจัยทางคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน อันประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานีหรือไม่ รวมทั้งศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี อันประกอบด้วย ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานผลตอบแทนและสวัสดิการ และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการ

แก้ไขปัญหา และเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน กับประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี

1.3 สมมุติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา ต้องการศึกษาดังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูนจังหวัดอุบลราชธานี โดยทำการศึกษาใน 3 ประเด็น คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.4.2. ด้านกลุ่มเป้าหมาย ประชากรที่ใช้การศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 132 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี ณ มิถุนายน 2553)

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

1.5.2 เพื่อทราบถึงปัจจัย ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

1.5.3 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี” ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และถูกต้อง ดังนี้

1.6.1 บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

1.6.2 องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลกามิน องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง องค์การบริหารส่วนตำบลขำวุ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ

1.6.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากความคุ้มค่า วิธีการปฏิบัติงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน

1.6.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ในด้าน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลตอบแทนและสวัสดิการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูซำปวน จังหวัดอุบลราชธานีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมักหมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เมื่อผลการปฏิบัติงานดี ก็ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูง และในทางกลับกันหากผลการปฏิบัติงานไม่ดี ก็ถือว่าการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพต่ำหรือไม่มีประสิทธิภาพ

ในเรื่องประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามที่เป็นความหมายของ ประสิทธิภาพ ไว้ดังต่อไปนี้

Petersen and Plowman (1953: 433; อ้างอิงจาก สุรพงษ์ ภัยโยภาพ, 2546 : 22) กล่าวว่าประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 5 ประการ คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลา (4) วิธีการ และ (5) ค่าใช้จ่าย

เซอร์เบิร์ต เอ. ไชมอน (1960: 180-181; อ้างอิงจาก จงรักษ์ มีอุสาห์, 2551 : 15) ได้ ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ มิลเลท (Millet) คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดมี ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า คือ Input และผลผลิต คือ Output ที่ ออกมา และถ้าหากเป็นหน่วยงานราชการของรัฐจะเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย โดยมีความสัมพันธ์ตามสูตร ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพ
O	=	Output	คือ ผลผลิต หรืองานที่ได้รับ
I	=	Input	คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไป
S	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจ

แคทซ์ และ คาห์น (1978; อ้างอิงจาก สมพงษ์ ภิรมย์ชม, 2546 : 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพคือส่วนประกอบสำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์กรนั้นถ้าจะวัดจาก ปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้นจะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึงการบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) ขององค์กร ในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ปัจจัยต่างๆ คือการฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรด้วย

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2530 : 42-44 ; อ้างอิงจาก ชำเลียง พุฒพรหม, 2545 : 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ ตามศัพท์ทางการบริหารในสาขาสาธารณสุข (Glossary of Administrative Terms in Public Health) หมายถึง ความสามารถของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลิตผลลัพธ์โดยมีสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2526 : 198; อ้างอิงจาก สุชาติ กาญจนนิมมาน, 2541 : 12) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ว่าเป็นกิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่า พนักงานของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

อารีนา พิชัยวัตต์ (2537 : 80) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จหรือสัมฤทธิ์ผลของเจ้าหน้าที่ที่สามารถปฏิบัติงานตามโครงการที่ทางราชการกำหนดไว้ และได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงสังคมศาสตร์หรือประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพขององค์กรพิจารณาได้จากทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้า (คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์) และผลผลิตขององค์กร (บรรลุเป้าประสงค์) และสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือโครงสร้างงาน ระเบียบปฏิบัติ ผลการปฏิบัติงาน

สุชาติ กาญจนนิมมาน (2541 : 13) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การทำงานที่เป็นภารกิจ ประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว คู่มีค่ากับทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีอยู่ ดังนั้น ประสิทธิภาพ (efficiency) ในความหมายเชิงระบบจึงหมายถึงส่วนต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิตที่ออกมา (output)

ติน ประชญพฤทธิ (2535) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารงานที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายด้านวัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ให้ ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาจากความคุ้มค่า วิธีการปฏิบัติงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน

2.1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อัมบราฮัม ซีเลนนิค (1958: 40; อ้างอิงจาก ; สมพงษ์ ภิรมย์ชม, 2546 : 15) ได้กล่าวว่า ในการจะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอกได้แก่

- (1) รายได้หรือค่าตอบแทน
- (2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- (4) ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายในได้แก่

- (1) ความต้องการเข้าหมู่คณะ
- (2) ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและ

ความรักใคร่

- (3) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

สมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 30 ; อ้างอิงจาก นวพรรณ มังคละพลัง, 2546 : 31-32) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ แฮร์ริงตัน อีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่องและกล่าวขวัญกันมากคือหลัก 12 ประการ ซึ่งมีดังนี้

- (1) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดการทำงานให้กระจ่าง(Clearly Defined Ideal)
- (2) ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน (Common Sense)
- (3) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง (Competent Counsel)
- (4) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (Discipline)
- (5) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (Fair Deal)
- (6) ทำงานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลันมีสมรรถนะและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน (Reliable,Immediate,Accurate,and Permanent Records)
- (7) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง (Dispatching)
- (8) งานเสร็จทันเวลา (Standards and Schedules)
- (9) ผลงานได้มาตรฐาน (Standardized Conditions)
- (10) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ (Standardized Operations)
- (11) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ (Written Standard-Practice Instructions)
- (12) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี (Efficiency Reward)
- ขำเลียง พุฒพรหม (2545 : 25) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Thomas J. Peters ซึ่งเสนอปัจจัย 7 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ
- (1) กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก
- (2) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างและขนาดองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน
- (3) ระบบ (System) ขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
- (4) แบบ (Styles) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- (5) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร
- (6) ความสามารถ (Skill)
- (7) ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

2.1.3 การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวัดในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สมศักดิ์ คำริชอบ (2534 : 2 ; อ้างอิงจาก สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546 : 22) ได้กล่าวว่าการวัดประสิทธิภาพของปัจจัยการทำงานซึ่งเป็นเงิน และวัสดุอุปกรณ์ อาจทำได้โดยวิธีต่างๆ ซึ่งใช้กันมานานและแพร่หลายคือ วิธีการทางบัญชีและการเงิน เช่น การใช้กำไร ขาดทุน ต้นทุนการผลิต จำนวนผลผลิตที่ได้รับ เป็นเครื่องชี้ถึงการเงินทุนหรือวัสดุอุปกรณ์ แต่สำหรับประสิทธิภาพของปัจจัยคนนั้นไม่อาจวัดด้วยวิธีการเหล่านี้ การวัดประสิทธิภาพของคนนั้นทำโดยการวิเคราะห์การกระทำของเขาว่าทำอะไร อย่างไร การวิเคราะห์ได้ดังที่ว่าจะต้องมีการสังเกต จดบันทึกการกระทำไว้ ซึ่งเป็นที่มาของการประเมินผลการทำงานของคนแต่ละคน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งจะเริ่มขึ้นหลังจากที่ได้มีการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานแล้ว และจะกระทำต่อเนื่องไปจนกว่าพนักงานผู้นั้นจะออกจากงานไป ทั้งนี้เพื่อเป็นการติดตามดูแลเพื่อให้มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และขณะเดียวกันพนักงานก็มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงเป็นการกล่าวได้ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ เครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรบุคคล (สศศรี พรประสิทธิ์, 2533 : 207-214)

พนักงานที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดของจำเนียร จวงตระกูล (2533 : 57-61 ; อ้างอิงจาก สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546 : 24) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- (1) มีความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตั้งใจทำงานให้เสร็จโดยไม่ชักช้า
- (2) มีความคิดริบผิชอบในการประพฤติและปฏิบัติงาน เป็นที่ไว้วางใจได้ดีทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และต่อหน่วยงาน
- (3) มีผลงานที่มีคุณภาพดี งานที่ปฏิบัติได้เป็นผลสำเร็จด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ
- (4) มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี รู้หน้าที่และมีความรับผิดชอบว่ามีอะไรบ้าง รู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติเป็นอย่างดี รู้ว่างานเกี่ยวข้องกับใครจะประสานงานกับใครบ้าง งานเริ่มและสิ้นสุด ใครเป็นผู้ตรวจงาน จะต้องมึปริมาณเท่าไร ในเวลาใด มีคุณภาพอย่างไร ฯลฯ
- (5) มีความสามารถในการเรียนรู้ดี มีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอ สามารถเข้าใจรายละเอียดของงาน เรียนรู้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ได้รวดเร็ว

(6) มีความคิดริเริ่มที่ดี พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นหาวิธีการทำงานที่ดีขึ้น รู้ว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ มีความกล้าและมีความมั่นใจที่จะกล้าแสดงความคิดเห็นให้ปรากฏ แก่ผู้อื่นปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

(7) มีคุณพินิจและสามัญสำนึกที่ดีมีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผลและ ตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผลอีกด้วย

(8) มีมนุษยสัมพันธ์มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี รู้จักกาลเทศะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ระวังอารมณ์เมื่อ โกรธ สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน ท่วงทำนองในการพูดจา การวางตัวเหมาะสม

(9) มีความร่วมมือที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(10) มีเจตคติที่ดีต่องาน ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้อื่น รวมทั้งองค์การด้วยจะต้องศึกษางานและองค์การว่ามีจุดมุ่งหมายอย่างไร และเรามีจุดมุ่งหมาย อย่างไร เพื่อจะทำให้สามารถปรับปรุงตัวได้ และปรับคนให้เข้ากับสังคมให้ได้

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2542 : 167-169 ; อ้างอิงจาก สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546 : 29-30) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้หัวข้อใน การประเมินดังนี้

(1) คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน

(2) ปริมาณงาน : จำนวนผลงาน ที่ทำได้เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรทำได้ในเวลาที่เหมาะสม

(3) ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ : ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน รวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน

(4) ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน : ความเชื่อถือไว้วางใจในการ ทำงาน ความตั้งใจ อุตสาหะ กระตือรือร้นในการทำงานและการติดตามงาน

(5) การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา : สม่าเสมอในการมาทำงานตลอดทั้งปี และการตรงต่อเวลา

(6) การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา : ความตั้งใจ ความ กระตือรือร้น ความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำรวมทั้งความสามารถในการทำความเข้าใจคำสั่ง คำแนะนำนั้นๆ

(7) การปฏิบัติตามระเบียบวินัย : การปฏิบัติตามข้อบังคับของบริษัท และ การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

(8) ความคิดสร้างสรรค์ : ความคิดริเริ่มเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง โดยนำไปใช้ปฏิบัติได้

(9) การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น : ความสำเร็จในการทำงานซึ่งมีการประสานงาน และการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

(10) การคำนึงการใช้ทรัพยากรของบริษัท : การประหยัดในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนระมัดระวังรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้บริษัท

(11) การวางแผนและการจัดระบบงาน : ความสามารถในการคาดการณ์ การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐาน การกำหนดวิธีปฏิบัติ การวัดผลงานตลอดจนการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

(12) การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน : ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์

(13) ทักษะในการสื่อข้อความ : ความสามารถในการพูดและเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจ ได้อย่างถูกต้องชัดเจนไม่ต้องการอธิบายเพิ่มเติม

(14) ความเป็นผู้นำและทักษะในการบังคับบัญชา : ความสามารถในการวางแผน การปกครอง และการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือและปฏิบัติตามงานที่ต้องการ

สุคนธรัตน์ เถาศูวรรณ์ (2550 : 4) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้หัวข้อในการประเมินดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งที่ระบุไว้
- (2) สามารถปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เร่งด่วน
- (3) ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันกับเวลาในสถานการณ์ที่บีบบังคับให้รีบปฏิบัติ

(4) ผลงานมีความละเอียด ครบถ้วน ตามที่ได้รับมอบหมาย

(5) ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

(6) การปฏิบัติงานคุ้มค่าต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ

(7) ในการปฏิบัติงานใช้ทรัพยากรคุ้มค่าต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

(8) ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจต่อผลงานของท่าน

(9) ผลการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538 : 2 ; อ้างอิงจาก สุคนธรรัตน์ เถาศูวรรณ์, 2550 : 15-16) กล่าวถึงตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการ ไว้ดังนี้

(1) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ การใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

(2) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกกว่าเดิม

(3) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการทำงานและบริการเป็นที่น่าพอใจ ของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัตถุมกร (2542 : 167-169 ; อ้างอิงจาก อ้างอิงจาก สุรพงษ์ ภิโยภภาพ, 2546) ซึ่งเป็นแบบประเมินผล การปฏิบัติงานที่ให้พนักงานประเมินตนเองมาเป็นตัวแปรเพื่อใช้ในการศึกษา ดังนี้ 1) ปริมาณงาน 2) การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน 3) ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ 4) ความ เชื่อถือได้ไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน 5) การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา 6) การปฏิบัติตามคำสั่ง และคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา 7) การปฏิบัติตามระเบียบวินัย 8) การประสานงานและให้ความ ร่วมมือกับผู้อื่น 9) การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน 10) ทักษะในการสื่อสาร 11) คุณภาพของงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นักวิจัยใน ต่างประเทศ มองว่าความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นตัวแทนของความมี ประสิทธิภาพการทำงาน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง จะมีผลการ ปฏิบัติงานที่สูงตามไปด้วย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอนำเสนอแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนี้

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Need Hierarchy)

Abraham H. Maslow (1970 : 24-25; อ้างอิงจาก อรวรรณ ละมูลจิตต์, 2546 : 10) เป็นนักจิตวิทยา มีแนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจของมนุษย์ ว่าความต้องการ ของมนุษย์มีลำดับขั้นตอนและเป็นการยากมากที่มนุษย์จะมีความพึงพอใจสิ่งใดเพียงสิ่งเดียว ทั้งนี้ เพราะในธรรมชาติของมนุษย์นั้นเมื่อความปรารถนาอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ

แล้วก็จะมีความปรารถนาถัดไปที่สูงขึ้นเข้ามาแทนที่ ความต้องการถัดไปที่สูงกว่าแบ่งเป็นลำดับขั้นตอน 5 ขั้น ดังนี้

(1) ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) คือการทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ร่างกายเมื่อเกิดความหิว ความกระหาย ความง่วง และความปรารถนาทางเพศ

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความปลอดภัยก็จะตามมา ความต้องการทางด้านความปลอดภัยนี้หมายถึงความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกายและทรัพย์สิน

(3) ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (belongingness needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว คนจะต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของ คนเราจะแสวงหาเพื่อน ปรารถนาที่จะมีเพื่อน

(4) ความต้องการความรู้สึกมีคุณค่าและได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องจากสังคม (esteem needs) ต้องการการมีเกียรติมีฐานะทางสังคม มีความภาคภูมิใจในตัวเอง

(5) ความต้องการความสำเร็จและความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการความสมหวังในสิ่งที่คิดหรือใฝ่ฝันไว้ มีมนุษย์น้อยคนที่จะบรรลุความต้องการในขั้นนี้

ความต้องการด้านร่างกายเป็นความต้องการพื้นฐานที่ช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ส่วนความต้องการความปลอดภัยนั้น เป็นการปกป้องให้ชีวิตรอดพ้นอันตรายทั้งปวงและเป็นอิสระจากความกลัว ความวิตกกังวลและความยุ่งยากสับสน ความต้องการสองขั้นนี้เป็นความต้องการในระดับพื้นฐานของการมีชีวิต ส่วนความต้องการในระดับสูงขึ้นมาเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ ต้องการสร้างสัมพันธภาพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ต้องการเพื่อน ต้องการคนรัก Maslow เน้นว่า ความต้องการความรักนั้นต้องมีทั้งลักษณะของการให้ความรักแก่ผู้อื่น และการรู้จักรับความรักจากผู้อื่นด้วยการได้รับความรักและการยอมรับจากผู้อื่นจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

จากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ดังกล่าว ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องคอยดูแลว่าความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับใด และพยายามสนองตอบต่อความต้องการเหล่านั้นให้ได้ โดยมีข้อพิจารณาว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีกต่อไป ซึ่งความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาความต้องการที่สูงถัดไป

2.2.2 Herzberg's Two Way-Factor Theory

Herzberg (1970 ; อ้างอิงจาก อรวรรณ ละมุลจิตต์, 2546 : 12-13) ได้เสนอทฤษฎี “two-factor theory” ซึ่งอธิบายการจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน จาก 9 บริษัทในเมือง Pittsburgh โดยศึกษาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับงาน เพื่อนำมาหาทางเพิ่มผลผลิต ลดการขาดงานและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน พบว่ามี 2 ปัจจัยใหญ่ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การทำงานของมนุษย์ในองค์การ คือ

2.2.2.1 ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยรักษา (hygiene or maintenance factor) เป็นปัจจัยที่พนักงานใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน หรือเมื่อไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะเกิดความไม่พอใจ และไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) นโยบายและการบริหาร (company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องทราบว่าเขาทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์การจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2) การบังคับบัญชา (supervision) หมายถึงความรู้สามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงานอาจรวมหมายถึง ความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้อง

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (relationship with supervisor) คือการติดต่อพบปะกันโดยทางกริยา หรือวาจา แต่มิได้หมายความรวมถึงการยอมรับนับถือ หรือการให้ผู้บังคับบัญชาได้เปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่ง

4) สภาพการทำงาน (work condition) ได้แก่ สภาพทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) เงินเดือน (salary) หมายถึงความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers) มีลักษณะเช่นเดียวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

7) ชีวิตส่วนตัว (personal life) หมายถึง สถานการณ์ซึ่งลักษณะบางประการของงาน ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวในลักษณะที่ผลนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์การต้องการให้บุคคลย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นทางกริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

9) ตำแหน่งหน้าที่ (status) หมายถึง ลักษณะของสถานะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่างๆ

10) ความมั่นคง (security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงานเช่น ระยะเวลาของงาน (tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ เป็นต้น

2.2.2.2 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานมีความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น

2) การยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับความยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไปซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งหรือได้รับเงินเพิ่มก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกันแต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

3) ความรักในงาน (work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในงาน (advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ

2.2.3 องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

จากความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติหรือไม่นั้น เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ หรือปัจจัยต่างๆ หลายประการหากองค์ประกอบเหล่านั้นสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจแล้วก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีองค์ประกอบ หรือปัจจัยต่างๆ

ไม่เหมือนกัน ดังนั้นองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจ มีผู้ให้ความสนใจศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจ ดังนี้

อุษณีย์ ศรีเลขา (2538 : 14-16 ; อ้างอิงจาก อรวรรณ ละมุลจิตต์, 2546 : 14-15) ได้สรุปมิติที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ

(1) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

(2) การบังคับบัญชา (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และการบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้พบว่าผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อการบังคับบัญชามากกว่าผู้ชาย

(3) ความมั่นคงในการทำงาน (security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นความรู้น้อย หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสำคัญต่อเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมาก จะมีความต้องการความมั่นคงในการทำงานสูง

(4) บริษัทและการดำเนินงาน (company and management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบัน และการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งพบว่า คนอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

(5) สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ แสง เสียง ให้อากาศ ให้อาหาร ชั่วโมงการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ และสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

(6) ค่าจ้าง (wages) ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญต่อเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานของรัฐบาล

(7) ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

(8) ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น

(9) การติดต่อสื่อสาร (communication) มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงานได้มากน้อยต่างกัน การติดต่อสื่อสารนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาระดับสูง

(10) ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่ทำให้บุคคลพร้อมและเต็มใจทำ เพื่อให้ไปถึงจุดหมายที่ปรารถนา ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลเมื่อมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วจะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานและอุทิศเวลา แรงกาย และความคิดเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์นั้นก็คือความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร กล่าวคือหากได้รับการสนองตอบความต้องการแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ก็จะต้องได้รับแรงจูงใจเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ คือ 1) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 2) ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน 3) การปกครองบังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6) ผลตอบแทนและสวัสดิการ

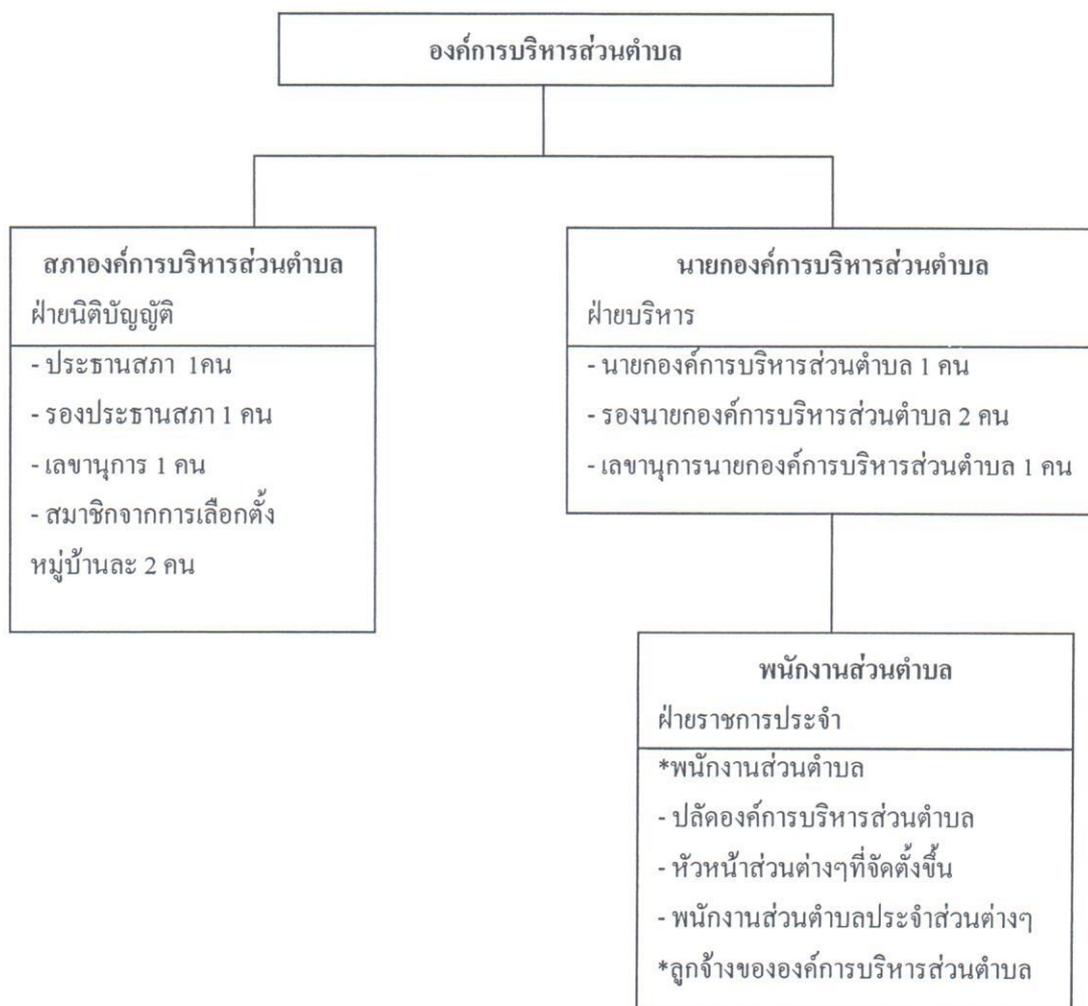
2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล

2.3.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งซึ่งได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล โดยเริ่มจากปี พ.ศ. 2538 มี 617 แห่ง ปี พ.ศ. 2539 มีเพิ่มขึ้น 2,134 แห่ง ปี พ.ศ. 2540 เพิ่มขึ้น 3,637 แห่ง และปี พ.ศ. 2542 เพิ่มขึ้น 350 แห่ง รวมทั้งสิ้น 6,746 แห่ง และคาดว่าจะมีการยกฐานะสภาตำบลที่เหลืออีก 219 แห่ง ให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ. 2544 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎร ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีประชากรไม่ถึง 2,000 คน ให้ยุบรวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นหรือหน่วยการบริหารราชการท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกันภายใน 90 วัน นับแต่วันที่มิเหตุ

ดังกล่าว (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, 2548 : 221) วาระการดำรงตำแหน่งของสมาชิกสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล คราวละ 4 ปี โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลมีองค์ประกอบดังนี้

- (1) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) ฝ่ายราชการประจำ



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2546

2.3.2 โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 (สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, 2548 : 7)

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- (3) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

ด้านการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ต้องมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกินหนึ่งคน ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- (2) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (3) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- (4) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- (5) รักษาการเพื่อให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

กล่าวโดยสรุป ตามมาตรา 60 ของพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

2.3.3 โครงสร้างการจัดองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น

- (1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- (2) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดตั้งขึ้น

ซึ่งในส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะจัดขึ้นนั้นกระทรวงมหาดไทย ได้มีหนังสือถึงจังหวัดแนะนำให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด โครงสร้างทางการบริหาร โดยคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยอย่างน้อยควรมีโครงสร้างทางการบริหาร ดังนี้

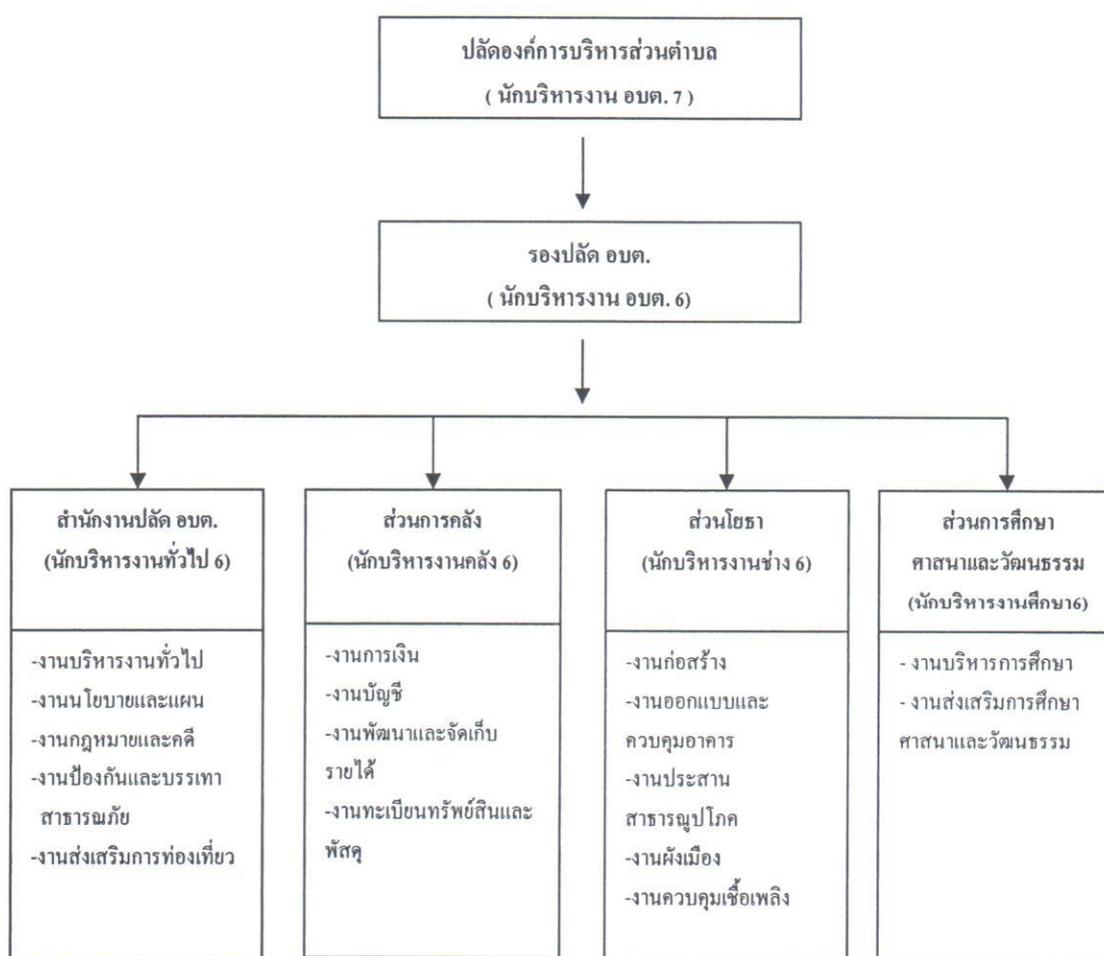
(1) สำนักงานปลัด โดยมีหัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นหัวหน้า รับผิดชอบในด้านงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ดีด งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งานนิติกร งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนา งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และงานขออนุมัติดำเนินการตราข้อบัญญัติ

(2) ส่วนการคลัง มีหัวหน้าส่วนการคลังเป็นหัวหน้ารับผิดชอบ รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ การนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่าย งานการจัดทำงบ งานแสดงฐานะทางการเงิน งานงบทrophyสิน-หนี้สินงบโครงการเงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท และงานทะเบียนคุมเงินรายจ่าย

(3) ส่วนโยธา มีหัวหน้าส่วนโยธาเป็นหัวหน้า รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ การประมาณค่าใช้จ่ายโครงการงานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ และงานควบคุมการก่อสร้าง

(4) ส่วนอื่นที่อาจจัดตั้งขึ้น ในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดตั้ง ส่วนการศึกษาขึ้น เพื่อรองรับภารกิจด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหัวหน้าส่วนการศึกษา เป็นหัวหน้า รับผิดชอบงานด้านการศึกษาท้องถิ่น งานสังคมสงเคราะห์ งานสันตนาการงานการ ศาสนา งานขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมและงานศิลปกรรม

การบริหารงานดังกล่าวอยู่ในความควบคุมดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล ซึ่งเป็นผู้รับนโยบายการบริหารจากคณะผู้บริหารท้องถิ่น มากำหนดแนวทางปฏิบัติและ ดำเนินการให้เป็นรูปธรรม โดยการส่งการไปยังสำนักและส่วนต่างๆ



ภาพที่ 2 แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.3.4 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกระจายอำนาจการปกครองในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น อยู่ในความสนใจของประชาชนเป็นอย่างยิ่ง เพราะประชาชนส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 อาศัยอยู่ตามท้องถิ่นชนบททั่วประเทศ และอยู่ภายใต้เขตการปกครองในรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และมีพื้นที่ครอบคลุมมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่น ให้ความช่วยเหลือประชาชนทั้งในด้านการพัฒนาสังคม การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาแหล่งน้ำ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลยังมีหน้าที่ที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 มาตรา 67 ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 (2) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
 (7) ค้ำครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น ตามสมควร

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 (2) ให้มีการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองและพัฒนาท้องถิ่นตนเองให้เจริญรุ่งเรืองจากการที่กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังกล่าว จึงเป็นตัวชี้ชัดว่าการที่สภาตำบล ยกฐานะขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่ ตั้งแต่การจัดรูปแบบองค์กร โครงสร้างการบริหาร บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระบบการบริหารงาน บุคคลและการขยายขอบข่ายงาน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องจัดรูปแบบการบริหารรวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถประเมิน ได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : 84-85) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าข้าราชการที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานและ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96

สมพงษ์ ภิรมย์ชม (2546 : 90) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ และตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับระดับการศึกษาประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อาชีพและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สุรพงษ์ ภิโยภภาพ (2546 : 74-75) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระบบการบริหารที่ดีจำนวน 6 โรงงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อายุ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มที่ และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุคนธ์รัตน์ เถาสุวรรณ (2550 : 36) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพสถานที่ทำงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ และความเพียงพอต่อรายได้ ด้านความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ และโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สุวีพร สงหมื่นไวย (2551 : 48-49) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการศึกษา และระดับรายได้ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสำหรับเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

อรวรรณ ละมูลจิตต์ (2546 : 70-74) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

สุนทร คำชื่น (2549 : 58) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์มีความพึงพอใจในด้าน การปกครองบังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้า ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และด้านลักษณะของงานตามลำดับ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรในการวัดประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

2.4.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน

2.4.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ

1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน
- การปกครองบังคับบัญชา
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ผลตอบแทนและสวัสดิการ

2) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input)

- ปริมาณงาน
- การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน

3) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process)

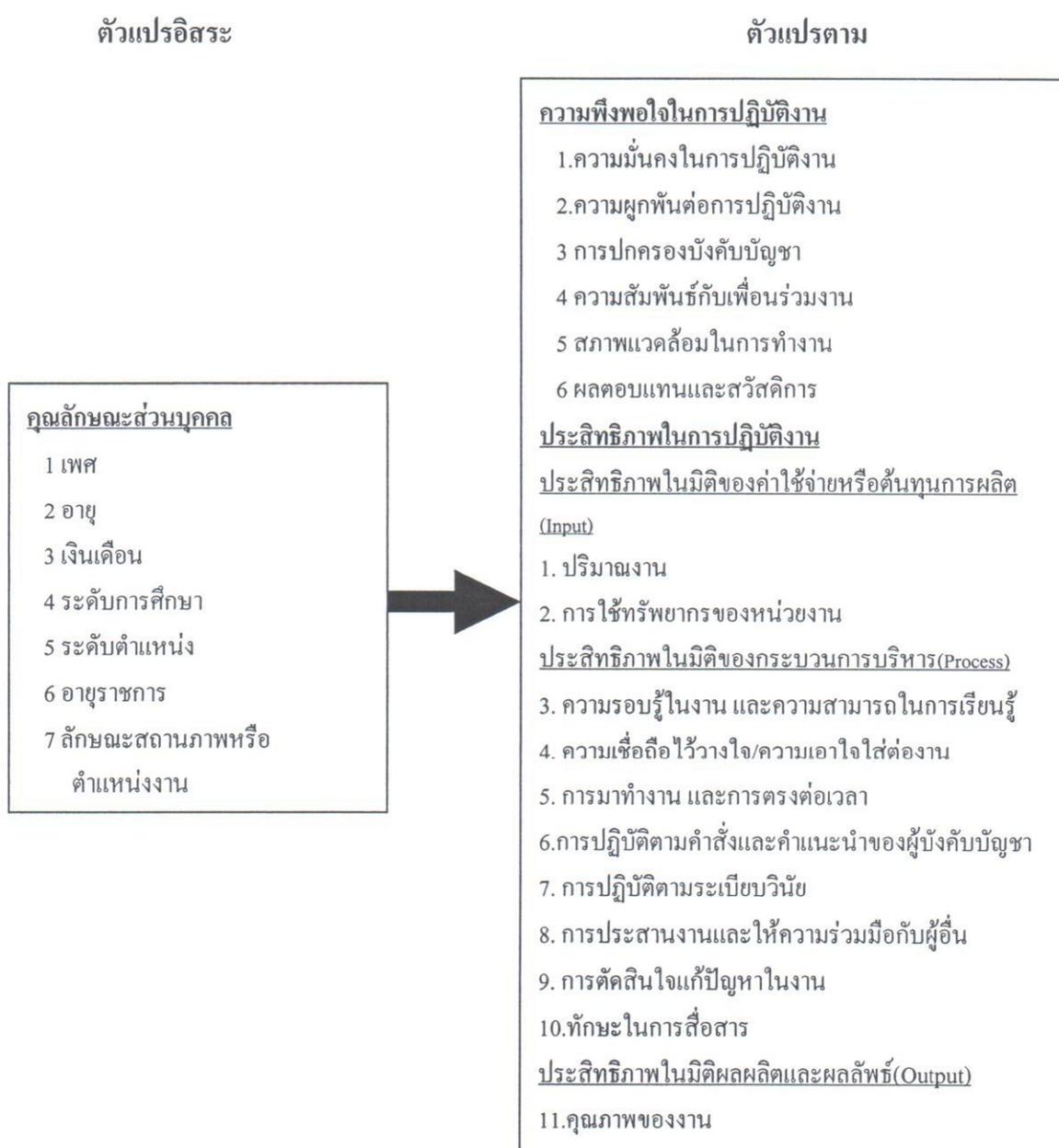
- ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้
- ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน
- การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา
- การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา
- การปฏิบัติตามระเบียบวินัย
- การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น
- การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน
- ทักษะในการสื่อสาร

4) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output)

- คุณภาพของงาน

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (ภาพที่ 3) ประกอบด้วยตัวแปรในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยก่อนที่จะทำการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยและข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม และกำหนดแนวทางในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง รวมทั้งสิ้น 132 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน 44 คน

3.1.1.2 พนักงานจ้าง จำนวน 88 คน

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการ/พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่
อำเภอคูขั่วปู้น จังหวัดอุบลราชธานี

ลำดับที่	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล		
		ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
1	กาบิน	11	16	27
2	แก่งเค็ง	9	4	13
3	ข้าวปู้น	9	32	41
4	โนนสว่าง	9	30	39
5	หนองทันน้ำ	6	6	12
รวมทั้งสิ้น		44	88	132

ที่มา : แบบรายงานกรอบอัตรากำลังข้าราชการ/ลูกจ้างพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอคูขั่วปู้น จังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอคูขั่วปู้น
สำรวจเมื่อ มิถุนายน 2553

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหาร
ส่วนตำบล ในเขตอำเภอคูขั่วปู้น จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย บุคลากรที่เป็น
ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลแห่งละ 1 คน และบุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างแห่งละ 1 คน รวมเป็น
10 คน เพื่อเป็นตัวแทนในการให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ลำดับที่	ชื่อองค์การบริหารส่วน ตำบล	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล		
		ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	รวม
1	กาบิน	1	1	2
2	แก่งเค็ง	1	1	2
3	ข้าวปู้น	1	1	2
4	โนนสว่าง	1	1	2
5	หนองทันน้ำ	1	1	2
รวมทั้งสิ้น		5	5	10

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถามจะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

- (1) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
- (2) ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน
- (3) การปกครองบังคับบัญชา
- (4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- (5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (6) ผลตอบแทนและสวัสดิการ

โดยใช้มาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

(1) ข้อคำถามที่มีความหมายทางบวก (Positive) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบดังนี้

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
ถ้าตอบ	มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ถ้าตอบ	ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ถ้าตอบ	น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ถ้าตอบ	น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1

(2) ข้อคำถามที่มีความหมายทางลบ (Negative) กำหนดเกณฑ์การให้คะแนน

การตอบดังนี้

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	1
ถ้าตอบ	มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ถ้าตอบ	ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ถ้าตอบ	น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ถ้าตอบ	น้อยที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5

เมื่อนำมาหาค่าคะแนนเฉลี่ยแล้วจะแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

$$\text{ระดับคะแนนเฉลี่ย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

โดยในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคะแนน และหลักเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการประเมิน
4.21 - 5.00	พึงพอใจมากที่สุด
3.41 - 4.20	พึงพอใจมาก
2.61 - 3.40	พึงพอใจปานกลาง
1.81 - 2.60	พึงพอใจน้อย
1.00 - 1.80	พึงพอใจน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการประเมินตนเอง โดยใช้ช่วงการวัดคะแนน 1-5 คะแนน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพอใช้	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปวนั้น ผู้วิจัยได้แบ่งระดับ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับการประเมิน
3.67 - 5.00	สูง
2.34 - 3.66	ปานกลาง
1.00 - 2.33	ต่ำ

3.2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นการสัมภาษณ์บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูซำปวน มีทั้งหมด 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัย และสร้างเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก เอกสาร สัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาแบบทดสอบ จะได้มีความชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

3.3.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้ไปขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ และขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้อ่านแล้วมีความเข้าใจง่ายและชัดเจนตามความมุ่งหมายของการวิจัย

3.3.5 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำแล้ว นำมาดำเนินการทดลอง (Try out) ใช้กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย

3.3.6 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อแก้ไขปรับปรุงจนได้เครื่องมือวัดที่มีประสิทธิภาพ

3.3.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้นำไปสอบถามกับประชากรที่ศึกษาส่วนแบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อดูความเข้าใจในการถาม การตอบ การเรียงลำดับคำถาม ความยากง่าย เพื่อให้สามารถใช้สัมภาษณ์ และจดบันทึกได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

3.4 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามจำนวน 132 ชุด เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนทุกด้าน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1.1 ส่งแบบสอบถาม ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อตอบแบบสอบถาม

3.4.1.2 เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามในขั้นต้น เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.4.2 ในกรณีแบบสัมภาษณ์ ดำเนินการดังนี้

3.4.2.1 ผู้วิจัยนัดวันสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 10 คนล่วงหน้า

3.4.2.2 ผู้วิจัยแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

3.4.2.3 ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

3.4.2.4 บันทึกผลการสัมภาษณ์ โดยการขออนุญาตจดบันทึกและอัดเครื่องบันทึกเสียงในขณะที่ทำการสัมภาษณ์

3.4.2.5 ทบทวนความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลก่อนปิดการสัมภาษณ์

3.4.2.6 ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์

3.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

การศึกษานี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ระหว่างเดือนตุลาคม 2553 - เดือนพฤศจิกายน 2553 รวมระยะเวลา 2 เดือน และดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนธันวาคม 2553 รวมระยะเวลา 5 วัน

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในกรณีแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ นำไปดำเนินการดังนี้

3.6.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3.6.2 การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ถูกรหัสแล้วนำมาบันทึกเข้า File โดยใช้คอมพิวเตอร์ทำการประมวลผล ซึ่งใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ รวมทั้งสถิติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.6.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation = SD)

3.6.2.2 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2.3 วิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2.4 สถิติทดสอบ t-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

3.6.2.5 สถิติทดสอบ F-test ใช้ทดสอบตัวแปรอิสระที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำแนกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป

ในกรณีแบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 ฉบับ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อะไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและข้อมูลที่ได้อะจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 คน ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 5 ผลสรุปจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F-test

N	แทน	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
p	แทน	การมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำบัว จังหวัดอุบลราชธานี

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำบัว จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 132 คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง เงินเดือน อายุราชการ และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	45	34.1
	หญิง	87	65.9
อายุ	21-30 ปี	34	25.8
	31-40 ปี	67	50.8
	41-50 ปี	24	18.2
	51-60 ปี	7	5.3
	61-70 ปี	0	0.0
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	35.6
	ปริญญาตรี	74	56.1
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	8.3
ระดับตำแหน่ง (ซี)	ไม่มี	88	66.7
	ระดับ 1-3	14	10.6
	ระดับ 4-6	22	16.7
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	6.1

N=132

ตารางที่ 3 จำนวน และร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เงินเดือน	ไม่เกิน 5,000 บาท	7	5.3
	5,001-10,000 บาท	96	72.7
	10,001-15,000 บาท	17	12.9
	15,001-20,000 บาท	8	6.1
	20,001-25,000 บาท	3	2.3
	25,001 บาท	1	0.8
อายุราชการ	0-5 ปี	69	52.3
	6-10 ปี	27	20.5
	11-15 ปี	28	21.2
	16-20 ปี	7	5.3
	21-25 ปี	1	0.8
ลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานของท่าน			
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล	44	33.3
	พนักงานจ้าง	88	66.7

N=132

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 132 คน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขตอำเภอกุฉีขวานปูนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 และเป็นเพศชาย จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 และส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมา มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.8 และกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีจำนวนน้อยมาก เพียง 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ในด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 รองลงมา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 ส่วนผู้ที่จบสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ส่วนในด้านระดับของตำแหน่ง (ซี) พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีระดับตำแหน่ง (ซี) จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 รองลงมา คือระดับตำแหน่ง (ซี) 4-6 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และระดับตำแหน่ง (ซี) 7 น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

ส่วนด้านเงินเดือน ส่วนใหญ่ได้รับระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 รองลงมา คือระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 25,001 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ส่วนในด้านอายุราชการ พบว่าส่วนใหญ่มีอายุราชการ ระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาคือ ระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2 และน้อยที่สุดคือมีอายุราชการระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 และในด้านลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 และเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 4

(1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงสูง	3.44	0.84	ปานกลาง
2	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม	3.34	0.68	ปานกลาง
3	การปฏิบัติงานของท่านอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อกลุ่มผู้มีอิทธิพล	3.12	1.01	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ทำงานของท่านเสมอ	3.46	0.74	ปานกลาง
5	ทุกครั้งที่ท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ท่านมักกังวลว่า จะเกิดอันตราย	3.15	0.93	ปานกลาง
	ความมั่นคงในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.30	0.47	ปานกลาง

N=132

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับความพึงพอใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ

(2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

	ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ	4.07	0.70	มาก
2	งานที่ท่านทำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน	4.06	0.71	มาก
3	งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น	4.23	0.78	มาก
4	ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง	4.04	0.84	มาก
5	ท่านคิดเสมอว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ	3.97	0.85	มาก
	ความผูกพันต่อการปฏิบัติงานโดยรวม	4.08	0.64	มาก

N=132

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับความพึงพอใจในด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

(3) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านการปกครองบังคับบัญชา มีรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงานเสมอ	3.66	0.77	มาก
2	ผู้บังคับบัญชามักออกคำสั่งมากกว่าความคิดเห็น	3.06	0.78	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน	3.65	0.76	มาก
4	ในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะมีการติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด	3.49	0.75	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพ	3.63	0.78	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและแนะนำท่านในการทำงานเสมอ	3.61	0.79	มาก
	ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวม	3.63	0.78	มาก

N=132

จากตารางที่ 6 พบว่าโดยภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่านมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและแนะนำท่านในการทำงานเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

และข้อที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลาง คือในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะมีการติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และผู้บังคับบัญชามักออกคำสั่งมากกว่าความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06

(4) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.61	0.66	มาก
2	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี	3.75	0.67	มาก
3	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัวและงานเสมอ	3.63	0.72	มาก
4	ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.73	มาก
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวม	3.70	0.58	มาก

N=132

จากตารางที่ 7 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน

(5) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีรายละเอียดตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	ความสะอาด สบาย สะอาด ของสถานที่ทำงาน	3.46	0.73	ปานกลาง
2	ห้องทำงานกว้างขวางเพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่จะนั่งปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.32	0.83	ปานกลาง
3	สภาพแวดล้อมในการทำงานแสงสว่างอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน	3.61	0.74	มาก
4	ครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม	3.04	0.68	ปานกลาง
5	เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารและเครื่องใช้ใน อบต. มีเพียงพอและเหมาะสม	3.04	0.70	ปานกลาง
6	การจัดสำนักงานทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.28	0.72	ปานกลาง
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม	3.04	0.70	ปานกลาง

N=132

จากตารางที่ 8 พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานแสงสว่างอุณหภูมิเหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสะอาด สบาย สะอาด ของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ห้องทำงานกว้างขวางเพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่จะนั่ง

ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การจัดสำนักงานทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ทัศนคติสำนักงานที่ใช้ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสมและเทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารและเครื่องใช้ใน อบต. มีเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

(6) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สำหรับผลการวิเคราะห์ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.18	0.78	ปานกลาง
2	ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง) เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.12	0.78	ปานกลาง
3	ความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงาน (อบต.)	3.36	0.75	ปานกลาง
4	สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับเมื่อเจ็บป่วย	3.37	0.78	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงาน	3.29	0.82	ปานกลาง
6	ความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่พักถึงที่ทำงาน (อบต.)	3.63	0.84	มาก
7	เงินสวัสดิการ อบต.(เงินสหกรณ์)ที่ให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น	2.78	1.01	น้อย
8	การให้บริการเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยของ อบต.	2.70	1.00	น้อย
	ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม	3.18	0.55	ปานกลาง

N=132

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมี 1 ข้อ ได้แก่ ความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่พักถึงที่ทำงาน (อบต.) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ส่วนข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มี 5 ข้อ ได้แก่ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับเมื่อเจ็บป่วยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงาน (อบต.) มีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.29 รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ย 3.18 และค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง) เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ย 3.12

และข้อที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย มี 2 ข้อ ได้แก่ เงินสวัสดิการ อบต. (เงินสหกรณ์) ที่ให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น มีค่าเฉลี่ย 2.78 และ การให้บริการเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยของ อบต. มีค่าเฉลี่ย 2.70

จากที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีผลการวิเคราะห์ในภาพรวม รายละเอียดตาม ตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม

	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับความพึงพอใจ
1	ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.30	0.47	ปานกลาง
2	ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	4.08	0.64	มาก
3	การปกครองบังคับบัญชา	3.63	0.78	มาก
4	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.58	มาก
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.04	0.70	ปานกลาง
6	ผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.47	0.84	ปานกลาง
	ระดับความพึงพอใจโดยรวม	3.47	0.40	ปานกลาง

N=132

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ส่วนด้านที่มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.30 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.04

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 132 คน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ด้านประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพในมิติผลผลิตและผลลัพธ์ ประกอบด้วยหัวข้อการประเมิน 11 ข้อ คือ ปริมาณงาน การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน การมาทำงาน และการตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน ทักษะในการสื่อสาร และคุณภาพของงาน จากการศึกษาพบรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
ประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต	3.18	0.60	ปานกลาง
1 ปริมาณงาน	3.05	0.60	ปานกลาง
2 การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	3.32	0.86	ปานกลาง
ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร	3.42	0.50	ปานกลาง
3 ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	3.15	0.62	ปานกลาง
4 ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	3.45	0.69	ปานกลาง
5 การทำงาน และการตรงต่อเวลา	3.58	0.71	ปานกลาง
6 การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	3.40	0.65	ปานกลาง
7 การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	3.46	0.70	ปานกลาง
8 การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	3.42	0.71	ปานกลาง
9 การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	3.25	0.65	ปานกลาง
10 ทักษะในการสื่อสาร	3.67	0.70	มาก
ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์	3.59	0.62	ปานกลาง
11 คุณภาพของงาน	3.59	0.62	ปานกลาง
ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม	3.39	0.48	ปานกลาง

N=132

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพในมิติผลผลิตและผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ 3.42 รองลงมาคือ ด้านประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร และด้านประสิทธิภาพในมิติค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ตามลำดับ

และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ซึ่งมี 11 ข้อ พบว่า มี 10 ข้อ ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีประสิทธิภาพในระดับสูงมี 1 ข้อ คือ ทักษะในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 ใน 11 ข้อนี้ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย 3.05 และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ย 3.67

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จำแนกตามเพศ มีรายละเอียดดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	\bar{X}	SD	t	p-value
ปริมาณงาน	ชาย	45	3.02	0.58	-0.416	0.678
	หญิง	87	3.07	0.62		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	ชาย	45	3.33	0.85	0.720	0.942
	หญิง	87	3.32	0.86		
ความรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	ชาย	45	3.16	0.56	-0.046	0.963
	หญิง	87	3.16	0.66		
ความเชื่อถือว่าวางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	ชาย	45	3.49	0.62	0.409	0.683
	หญิง	87	3.44	0.72		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	ชาย	45	3.62	0.64	0.451	0.653
	หญิง	87	3.56	0.74		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	ชาย	45	3.38	0.57	-0.395	0.694
	หญิง	87	3.43	0.69		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ชาย	45	3.53	0.69	0.836	0.405
	หญิง	87	3.43	0.70		
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	ชาย	45	3.36	0.57	-0.877	0.382
	หญิง	87	3.46	0.77		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	ชาย	45	3.38	0.57	1.614	0.109
	หญิง	87	3.18	0.69		
ทักษะในการสื่อสาร	ชาย	45	3.67	0.70	-0.089	0.930
	หญิง	87	3.68	0.70		

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	\bar{X}	SD	t	p-value
คุณภาพของงาน	ชาย	45	3.60	0.61	0.020	0.984
	หญิง	87	3.59	0.63		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	ชาย	45	3.41	0.40	0.215	0.830
	หญิง	87	3.39	0.52		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

ส่วนผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร อายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ปริมาณงาน	21-30	34	3.08	0.71	0.850	0.469
	31-40	67	2.98	0.59		
	41-50	24	3.20	0.50		
	51-60	7	3.00	0.57		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	21-30	34	3.17	0.86	0.801	0.495
	31-40	67	3.43	0.85		
	41-50	24	3.29	0.85		
	51-60	7	3.14	0.89		
ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	21-30	34	3.23	0.65	1.474	0.225
	31-40	67	3.10	0.63		
	41-50	24	3.08	0.58		
	51-60	7	3.57	0.53		
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	21-30	34	3.50	0.70	0.583	0.627
	31-40	67	3.40	0.67		
	41-50	24	3.58	0.65		
	51-60	7	2.28	0.95		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	21-30	34	3.38	0.73	1.289	0.281
	31-40	67	3.67	0.72		
	41-50	24	3.62	0.57		
	51-60	7	3.57	0.78		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	21-30	34	3.26	0.70	0.846	0.471
	31-40	67	3.46	0.61		
	41-50	24	3.41	0.71		
	51-60	7	3.57	0.53		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	21-30	34	3.38	0.69	1.122	0.343
	31-40	67	3.56	0.70		
	41-50	24	3.29	0.69		
	51-60	7	3.42	0.78		

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	\bar{X}	SD	F	p-value
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	21-30	34	3.35	0.59	0.418	0.740
	31-40	67	3.43	0.72		
	41-50	24	3.54	0.72		
	51-60	7	3.28	1.11		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	21-30	34	3.20	0.64	0.592	0.621
	31-40	67	3.20	0.61		
	41-50	24	3.37	0.71		
	51-60	7	3.42	0.97		
ทักษะในการสื่อสาร	21-30	34	3.55	0.82	0.825	0.482
	31-40	67	3.74	0.63		
	41-50	24	3.58	0.71		
	51-60	7	3.87	0.69		
คุณภาพของงาน	21-30	34	3.52	0.70	0.241	0.867
	31-40	67	3.61	0.60		
	41-50	24	3.66	0.63		
	51-60	7	3.57	0.53		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	21-30	34	3.33	0.53	0.272	0.846
	31-40	67	3.42	0.45		
	41-50	24	3.42	0.48		
	51-60	7	3.39	0.61		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.42 และ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.42 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.39 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.33

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ปริมาณงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.02	0.38	0.306	0.737
	ปริญญาตรี	74	3.05	0.71		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.18	0.60		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.44	0.80	0.814	0.445
	ปริญญาตรี	74	3.24	0.91		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.36	0.67		
ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.17	0.43	1.480	0.232
	ปริญญาตรี	74	3.10	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.45	0.82		
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.48	0.65	1.221	0.298
	ปริญญาตรี	74	3.39	0.73		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.72	0.46		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.59	0.64	0.055	0.946
	ปริญญาตรี	74	3.56	0.77		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.63	0.50		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.48	0.62	1.035	0.358
	ปริญญาตรี	74	3.33	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.54	0.52		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.57	0.71	0.969	0.382
	ปริญญาตรี	74	3.39	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.45	0.68		

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	p-value
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.29	0.65	1.175	0.312
	ปริญญาตรี	74	3.50	0.76		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.45	0.52		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.25	0.64	1.307	0.274
	ปริญญาตรี	74	3.20	0.64		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.54	0.82		
ทักษะในการสื่อสาร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.70	0.74	0.853	0.429
	ปริญญาตรี	74	3.62	0.69		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.90	0.53		
คุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.65	0.59	0.423	0.653
	ปริญญาตรี	74	3.55	0.66		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.63	0.50		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.42	0.44	0.748	0.475
	ปริญญาตรี	74	3.36	0.51		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.53	0.41		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาปริญญาตรี โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.53 รองลงมาได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และต่ำสุดคือ ระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3

สมมติฐานที่ 1.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ระดับตำแหน่ง มีรายละเอียดดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ ตำแหน่ง (ซี)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง (ซี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ปริมาณงาน	ไม่มี	88	3.02	0.52	0.729	0.536
	ระดับ 1-3	14	3.21	0.89		
	ระดับ 4-6	22	3.00	0.75		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.25	0.46		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	ไม่มี	88	3.31	0.86	0.907	0.440
	ระดับ 1-3	14	3.07	0.99		
	ระดับ 4-6	22	3.54	0.80		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.25	0.70		
ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	ไม่มี	88	3.10	0.54	1.153	0.331
	ระดับ 1-3	14	3.21	0.89		
	ระดับ 4-6	22	3.22	0.68		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.50	0.75		
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	ไม่มี	88	3.43	0.65	2.041	0.111
	ระดับ 1-3	14	3.50	0.85		
	ระดับ 4-6	22	3.31	0.77		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	4.00	0.00		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	ไม่มี	88	3.59	0.70	0.659	0.579
	ระดับ 1-3	14	3.35	0.74		
	ระดับ 4-6	22	3.63	0.78		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.75	0.46		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	ไม่มี	88	3.39	0.67	1.678	0.175
	ระดับ 1-3	14	3.14	0.53		
	ระดับ 4-6	22	3.50	0.67		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.75	0.46		

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ ตำแหน่ง (ซี) (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง (ซี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ไม่มี	88	3.45	0.70	0.761	0.518
	ระดับ 1-3	14	3.28	0.72		
	ระดับ 4-6	22	3.50	0.74		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.75	0.46		
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	ไม่มี	88	3.37	0.71	0.780	0.507
	ระดับ 1-3	14	3.42	0.75		
	ระดับ 4-6	22	3.50	0.67		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.75	0.70		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	ไม่มี	88	3.17	0.62	4.370	0.006*
	ระดับ 1-3	14	3.35	0.63		
	ระดับ 4-6	22	3.22	0.68		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	4.00	0.53		
ทักษะในการสื่อสาร	ไม่มี	88	3.60	0.73	1.204	0.311
	ระดับ 1-3	14	3.71	0.61		
	ระดับ 4-6	22	3.81	0.66		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	4.00	0.53		
คุณภาพของงาน	ไม่มี	88	3.54	0.64	1.473	0.225
	ระดับ 1-3	14	3.71	0.72		
	ระดับ 4-6	22	3.59	0.50		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	4.00	0.53		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	ไม่มี	88	3.36	0.48	1.464	0.227
	ระดับ 1-3	14	3.36	0.54		
	ระดับ 4-6	22	3.44	0.48		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.72	0.21		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 7 ขึ้นไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) 4-6 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีระดับตำแหน่ง และ ระดับตำแหน่ง (ซี) 1-3 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพด้านการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) 7 ขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมากที่สุด รองลงมาคือ บุคลากรที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) 1-3 และ ระดับตำแหน่ง (ซี) 4-6 และบุคลากรที่ไม่มีระดับตำแหน่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่าง ดังตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจ แก้ปัญหาในงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี)

ระดับตำแหน่ง (ซี)	ไม่มี	1-3	4-6	ระดับ 7 ขึ้นไป
ไม่มี				0.829 (0.007*)
1-3				-
4-6				0.772 (0.038*)

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นถึงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ซี) ด้วยวิธี LSD พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีระดับตำแหน่ง (ซี) และ ระดับ 4-6 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานแตกต่าง กับ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับ 7 ขึ้นไป อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร อัตราเงินเดือน มีรายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ปริมาณงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	0.071	0.975
	5,001-10,000	96	3.04	0.61		
	10,001-15,000	17	3.05	0.74		
	มากกว่า 15,001	12	3.08	0.51		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.69	0.400	0.754
	5,001-10,000	96	3.33	0.91		
	10,001-15,000	17	3.47	0.71		
	มากกว่า 15,001	12	3.16	0.71		
ความรู้รอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	1.582	0.197
	5,001-10,000	96	3.09	0.59		
	10,001-15,000	17	3.35	0.78		
	มากกว่า 15,001	12	3.41	0.66		
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.42	0.53	0.498	0.684
	5,001-10,000	96	3.44	0.70		
	10,001-15,000	17	3.35	0.70		
	มากกว่า 15,001	12	3.66	0.65		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	ไม่เกิน 5,000	7	3.42	0.53	0.556	0.645
	5,001-10,000	96	3.55	0.75		
	10,001-15,000	17	3.70	0.68		
	มากกว่า 15,001	12	3.75	0.45		

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	N	\bar{X}	SD	F	p-value
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของ ผู้บังคับบัญชา	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	0.525	0.666
	5,001-10,000	96	3.42	0.69		
	10,001-15,000	17	3.35	0.49		
	มากกว่า 15,001	12	3.50	0.67		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	0.647	0.586
	5,001-10,000	96	3.45	0.72		
	10,001-15,000	17	3.52	0.79		
	มากกว่า 15,001	12	3.58	0.51		
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	0.497	0.685
	5,001-10,000	96	3.44	0.72		
	10,001-15,000	17	3.35	0.70		
	มากกว่า 15,001	12	3.50	0.79		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.14	0.37	1.931	0.128
	5,001-10,000	96	3.19	0.64		
	10,001-15,000	17	3.29	0.68		
	มากกว่า 15,001	12	3.66	0.77		
ทักษะในการสื่อสาร	ไม่เกิน 5,000	7	3.42	0.53	1.248	0.295
	5,001-10,000	96	3.63	0.72		
	10,001-15,000	17	3.94	0.65		
	มากกว่า 15,001	12	3.75	0.62		
คุณภาพของงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.42	0.53	0.903	0.442
	5,001-10,000	96	3.56	0.64		
	10,001-15,000	17	3.76	0.56		
	มากกว่า 15,001	12	3.75	0.62		
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	ไม่เกิน 5,000	7	3.24	0.25	0.681	0.565
	5,001-10,000	96	3.38	0.51		
	10,001-15,000	17	3.47	0.37		
	มากกว่า 15,001	12	3.53	0.44		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 รองลงมาคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 โดย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนไม่เกิน 5,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5

สมมติฐานที่ 1.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ(ปี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ปริมาณงาน	0-5	69	3.13	0.63	1.680	0.175
	6-10	27	2.85	0.66		
	11-15	28	3.10	0.49		
	มากกว่า 16	8	2.87	0.35		
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	0-5	69	3.24	0.81	0.675	0.569
	6-10	27	3.51	1.01		
	11-15	28	3.35	0.78		
	มากกว่า 16	8	3.25	1.03		
ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	0-5	69	3.18	0.62	0.453	0.716
	6-10	27	3.07	0.61		
	11-15	28	3.21	0.68		
	มากกว่า 16	8	3.00	0.53		

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ(ปี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	0-5	69	3.42	0.73	0.281	0.839
	6-10	27	3.55	0.50		
	11-15	28	3.46	0.69		
	มากกว่า 16	8	3.37	0.91		
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	0-5	69	3.56	0.75	0.408	0.747
	6-10	27	3.59	0.74		
	11-15	28	3.67	0.47		
	มากกว่า 16	8	3.37	0.91		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของ ผู้บังคับบัญชา	0-5	69	3.33	0.70	0.774	0.511
	6-10	27	3.48	0.64		
	11-15	28	3.46	0.50		
	มากกว่า 16	8	3.62	0.74		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	0-5	69	3.40	0.67	0.616	0.606
	6-10	27	3.59	0.79		
	11-15	28	3.42	0.69		
	มากกว่า 16	8	3.62	0.74		
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	0-5	69	3.37	0.66	0.734	0.534
	6-10	27	3.48	0.75		
	11-15	28	3.39	0.68		
	มากกว่า 16	8	3.75	1.03		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	0-5	69	3.18	0.62	0.902	0.442
	6-10	27	3.22	0.69		
	11-15	28	3.42	0.63		
	มากกว่า 16	8	3.25	0.88		
ทักษะในการสื่อสาร	0-5	69	3.66	0.70	0.112	0.953
	6-10	27	3.74	0.81		
	11-15	28	3.64	0.62		
	มากกว่า 16	8	3.62	0.74		

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ(ปี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	0-5	69	3.37	0.49	0.178	0.911
	6-10	27	3.42	0.50		
	11-15	28	3.44	0.41		
	มากกว่า 16	8	3.39	0.63		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรอายุราชการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการ ระหว่าง 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.6

สมมติฐานที่ 1.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพ/ตำแหน่งงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ลักษณะสถานภาพ/ ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	SD	t	p-value
ปริมาณงาน	ข้าราชการ	44	3.13	0.66	1.112	0.268
	/พนักงานส่วนตำบล					
การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน	พนักงานจ้าง	88	3.01	0.57	1.218	0.225
	ข้าราชการ	44	3.45	0.81		
ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้	/พนักงานส่วนตำบล				1.893	0.063
	พนักงานจ้าง	88	3.26	0.87		
ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน	ข้าราชการ	44	3.31	0.73	1.068	0.288
	/พนักงานส่วนตำบล					
การทำงาน และการตรงต่อเวลา	พนักงานจ้าง	88	3.07	0.55	0.086	0.931
	ข้าราชการ	44	3.54	0.76		
การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา	/พนักงานส่วนตำบล				0.847	0.399
	พนักงานจ้าง	88	3.40	0.65		
การปฏิบัติตามระเบียบวินัย	ข้าราชการ	44	3.59	0.72	0.699	0.486
	/พนักงานส่วนตำบล					
การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น	พนักงานจ้าง	88	3.37	0.66	1.126	0.262
	ข้าราชการ	44	3.52	0.69		
การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน	/พนักงานส่วนตำบล				1.695	0.092
	พนักงานจ้าง	88	3.43	0.70		
	ข้าราชการ	44	3.38	0.68	3.18	0.63
	/พนักงานส่วนตำบล					
	พนักงานจ้าง	88	3.18	0.63		

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน (ต่อ)

การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ลักษณะสถานภาพ/ ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	SD	t	p-value
ทักษะในการสื่อสาร	ข้าราชการ	44	3.88	0.61	2.630	0.010*
	/พนักงานส่วนตำบล					
คุณภาพของงาน	พนักงานจ้าง	88	3.56	0.72	1.981	0.050*
	ข้าราชการ	44	3.75	0.61		
	/พนักงานส่วนตำบล					
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม	พนักงานจ้าง	88	3.52	0.62	1.837	0.068
	ข้าราชการ	44	3.50	0.47		
	/พนักงานส่วนตำบล					
	พนักงานจ้าง	88	3.34	0.48		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.7

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการสื่อสาร และคุณภาพงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วน

ตำบล มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวทั้ง 2 ด้านมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง

อย่างไรก็ตามเมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน ความรอบรู้ในงานและความสามารถในการเรียนรู้ ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน การทำงาน และการตรงต่อเวลา การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติตามระเบียบวินัย การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน จำแนกตามลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จำแนกตามตัวแปรเพศ มีรายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเพศ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เพศ	N	\bar{X}	SD	t	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ชาย	45	3.41	0.45	1.976	0.050*
	หญิง	87	3.24	0.47		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	ชาย	45	4.22	0.55	1.881	0.062
	หญิง	87	4.00	0.68		
การปกครองบังคับบัญชา	ชาย	45	3.75	0.40	4.042	0.000*
	หญิง	87	3.40	0.57		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ชาย	45	3.83	0.56	1.769	0.079
	หญิง	87	3.64	0.59		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ชาย	45	3.39	0.50	1.512	0.133
	หญิง	87	3.24	0.53		
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ชาย	45	3.28	0.52	1.484	0.140
	หญิง	87	3.13	0.56		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ชาย	45	3.60	0.32	3.008	0.003*
	หญิง	87	3.40	0.43		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศหญิง โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24

ส่วนผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานที่ 2.1

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายและเพศหญิง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และ ด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร อายุ มีรายละเอียดดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	21-30	34	3.25	0.43	0.197	0.898
	31-40	67	3.32	0.55		
	41-50	24	3.32	0.28		
	51-60	7	3.25	0.32		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	21-30	34	3.94	0.80	0.762	0.518
	31-40	67	4.13	0.56		
	41-50	24	4.15	0.56		
	51-60	7	4.02	0.89		

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุ	N	\bar{X}	SD	F	p-value
การปกครองบังคับบัญชา	21-30	34	3.40	0.57	0.786	0.504
	31-40	67	3.57	0.51		
	41-50	24	3.52	0.58		
	51-60	7	3.52	0.64		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	21-30	34	3.68	0.68	0.603	0.614
	31-40	67	3.76	0.56		
	41-50	24	3.64	0.52		
	51-60	7	3.50	0.61		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	21-30	34	3.17	0.58	1.214	0.308
	31-40	67	3.30	0.49		
	41-50	24	3.42	0.54		
	51-60	7	3.40	0.41		
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	21-30	34	3.18	0.66	0.233	0.873
	31-40	67	3.17	0.49		
	41-50	24	3.25	0.57		
	51-60	7	3.07	0.61		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	21-30	34	3.40	0.49	0.590	0.623
	31-40	67	3.50	0.37		
	41-50	24	3.52	0.35		
	51-60	7	3.42	0.50		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ค่าเฉลี่ย 3.52 มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงกว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.50 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ 3.40

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.2

สมมติฐานที่ 2.3 บุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา มีรายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.30	0.46	0.946	0.391
	ปริญญาตรี	74	3.28	0.48		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.49	0.44		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	4.08	0.63	0.017	0.984
	ปริญญาตรี	74	4.07	0.68		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	4.10	0.54		
การปกครองบังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.55	0.50	0.253	0.777
	ปริญญาตรี	74	3.51	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.42	0.48		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.69	0.63	0.138	0.871
	ปริญญาตรี	74	3.70	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.79	0.44		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.28	0.50	0.031	0.970
	ปริญญาตรี	74	3.30	0.53		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.27	0.60		
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.07	0.52	1.711	0.185
	ปริญญาตรี	74	3.22	0.58		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.36	0.44		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	47	3.45	0.38	0.212	0.809
	ปริญญาตรี	74	3.48	0.43		
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	3.53	0.35		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 3.53 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และต่ำสุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.3

สมมติฐานที่ 2.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร ระดับตำแหน่ง มีรายละเอียดดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับ ตำแหน่ง (ซี)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง (ซี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ไม่มี	88	3.31	0.48	1.613	0.190
	ระดับ 1-3	14	3.17	0.44		
	ระดับ 4-6	22	3.23	0.43		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.60	0.41		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	ไม่มี	88	3.99	0.68	1.589	0.195
	ระดับ 1-3	14	4.30	0.48		
	ระดับ 4-6	22	4.18	0.58		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	4.32	0.47		
การปกครองบังคับบัญชา	ไม่มี	88	3.59	0.57	1.894	0.134
	ระดับ 1-3	14	3.41	0.48		
	ระดับ 4-6	22	3.37	0.48		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.27	0.44		

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง (ซี) (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับตำแหน่ง (ซี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่มี	88	3.71	0.62	1.682	0.174
	ระดับ 1-3	14	3.98	0.44		
	ระดับ 4-6	22	3.53	0.45		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.68	0.65		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่มี	88	3.28	0.51	1.091	0.355
	ระดับ 1-3	14	3.39	0.53		
	ระดับ 4-6	22	3.20	0.56		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.56	0.50		
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่มี	88	3.10	0.54	1.968	0.122
	ระดับ 1-3	14	3.41	0.68		
	ระดับ 4-6	22	3.26	0.48		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.40	0.54		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่มี	88	3.45	0.42	0.653	0.583
	ระดับ 1-3	14	3.57	0.38		
	ระดับ 4-6	22	3.43	0.35		
	ระดับ 7 ขึ้นไป	8	3.60	0.38		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรระดับตำแหน่ง (ซี) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ระดับ 7 ขึ้นไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) 1-3 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีระดับตำแหน่ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และ ระดับตำแหน่ง (ซี) 4-6 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) ต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4

สมมติฐานที่ 2.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปร อัตราเงินเดือน มีรายละเอียดดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.25	0.57	1.053	0.372
	5,001-10,000	96	3.30	0.48		
	10,001-15,000	17	3.18	0.40		
	มากกว่า 15,001	12	3.50	0.40		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5,000	7	4.28	0.52	0.319	0.812
	5,001-10,000	96	4.05	0.67		
	10,001-15,000	17	4.08	0.57		
	มากกว่า 15,001	12	4.15	0.61		
การปกครองบังคับบัญชา	ไม่เกิน 5,000	7	3.69	0.33	0.817	0.487
	5,001-10,000	96	3.54	0.55		
	10,001-15,000	17	3.42	0.55		
	มากกว่า 15,001	12	3.36	0.57		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.85	0.57	0.212	0.888
	5,001-10,000	96	3.70	0.61		
	10,001-15,000	17	3.64	0.41		
	มากกว่า 15,001	12	3.72	0.59		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ไม่เกิน 5,000	7	3.16	0.47	0.992	0.399
	5,001-10,000	96	3.29	0.50		
	10,001-15,000	17	3.20	0.66		
	มากกว่า 15,001	12	3.51	0.48		

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรเงินเดือน (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	เงินเดือน	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	ไม่เกิน 5,000	7	2.92	0.61	0.815	0.488
	5,001-10,000	96	3.18	0.52		
	10,001-15,000	17	3.18	0.69		
	มากกว่า 15,001	12	3.34	0.57		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	ไม่เกิน 5,000	7	3.46	0.26	0.300	0.826
	5,001-10,000	96	3.47	0.42		
	10,001-15,000	17	3.41	0.38		
	มากกว่า 15,001	12	3.56	0.42		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนมากกว่า 15,001 บาท มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 รองลงมาคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนไม่เกิน 5,000 บาทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.5

สมมติฐานที่ 2.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ มีรายละเอียดดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ(ปี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0-5	69	3.30	0.51	0.975	0.407
	6-10	27	3.20	0.48		
	11-15	28	3.37	0.40		
	มากกว่า 16	8	3.47	0.23		
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	0-5	69	4.12	0.68	2.083	0.106
	6-10	27	3.85	0.60		
	11-15	28	4.07	0.59		
	มากกว่า 16	8	4.45	0.50		
การปกครองบังคับบัญชา	0-5	69	3.48	0.56	2.363	0.074
	6-10	27	3.38	0.45		
	11-15	28	3.61	0.58		
	มากกว่า 16	8	3.91	0.40		
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0-5	69	3.70	0.64	1.576	0.198
	6-10	27	3.58	0.52		
	11-15	28	3.72	0.46		
	มากกว่า 16	8	4.09	0.59		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0-5	69	3.24	0.55	1.841	0.143
	6-10	27	3.19	0.49		
	11-15	28	3.47	0.48		
	มากกว่า 16	8	3.43	0.42		
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	0-5	69	3.13	0.58	1.475	0.225
	6-10	27	3.09	0.50		
	11-15	28	3.35	0.56		
	มากกว่า 16	8	3.31	0.31		

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรอายุราชการ (ต่อ)

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	อายุราชการ(ปี)	N	\bar{X}	SD	F	p-value
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	0-5	69	3.45	0.44	2.519	0.061
	6-10	27	3.35	0.34		
	11-15	28	3.57	0.37		
	มากกว่า 16	8	3.72	0.27		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรอายุราชการ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 รองลงมาคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการระหว่าง 0-5 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.6

สมมติฐานที่ 2.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพ/ตำแหน่งงาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ลักษณะสถานภาพ/ ตำแหน่งงาน	N	\bar{X}	SD	t	p-value
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	ข้าราชการ	44	3.31	0.39	0.130	0.897
	/พนักงานส่วนตำบล					
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง	88	3.30	0.50	1.739	0.084
	ข้าราชการ	44	4.21	0.52		
การปกครองบังคับบัญชา	ข้าราชการ	44	3.37	0.44	-2.201	0.030*
	/พนักงานส่วนตำบล					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	พนักงานจ้าง	88	3.59	0.58	-0.914	0.362
	ข้าราชการ	44	3.64	0.51		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ข้าราชการ	44	3.28	0.52	-0.194	0.846
	/พนักงานส่วนตำบล					
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	พนักงานจ้าง	88	3.30	0.52	1.742	0.087
	ข้าราชการ	44	3.30	0.53		
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม	พนักงานจ้าง	88	3.12	0.56	0.260	0.795
	ข้าราชการ	44	3.48	0.34		
	/พนักงานส่วนตำบล					
	พนักงานจ้าง	88	3.46	0.43		

N=132

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจำแนกตามตัวแปรลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมสูงกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง โดยบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-test พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.7

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ส่วนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

**ส่วนที่ 5 ผลสรุปจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอ กุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี**

จากการสัมภาษณ์ ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยให้แสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

(1) ความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวม
บุคลากรส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ โดยมองว่า เป็นงานที่มีเกียรติ เป็นงานที่ทำเพื่อ
ประโยชน์ส่วนรวมและท้องถิ่น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“รู้สึกพอใจในงานที่ทำเพราะใครๆ ก็บอกว่ารับราชการดี มีคนนับหน้าถือตา”

(นางพอใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“พอใจเพราะเป็นงานราชการ เป็นงานที่มีเกียรติ ได้ทำประโยชน์ให้คนในบ้าน
เดียวกัน” (นางสาวศศิโส (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

แต่ก็มีบางส่วนที่ไม่พอใจ โดยให้เหตุผลว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ยังน้อย
เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“เป็นงานที่ดี แต่เรื่องรายได้ ค่าตอบแทนยังน้อยอยู่ อยากให้เพิ่มเรื่อง สวัสดิการ เช่น
เงินกู้ยืมต่างๆ” (นายตะวัน (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“อยากให้พิจารณาเรื่องสวัสดิการของพนักงานจ้าง อยากให้เท่าเทียมกับข้าราชการ
บ้างก็จะดี” (นางสาวดวงใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553))

(2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์
พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่า ข้าราชการ/
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอาชีพที่มั่นคง และงานที่ทำ
อยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ทำเพื่อส่วนรวม เพื่อพัฒนาท้องถิ่น
และหากงานที่ทำอยู่เกิดปัญหาหรืออุปสรรคก็สามารถขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้ ดังที่ผู้ให้
สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“พนักงานส่วนตำบลก็เป็นงานราชการอย่างหนึ่ง ที่มีความมั่นคง ถึงแม้เรื่องรายได้
จะไม่มากเหมือนเอกชน แต่ถ้ามองเรื่องความมั่นคงแล้วคิดว่า งานนี้มีความมั่นคงมาก” (นางสาว
นาขวัญ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“ก็ดีนะ เวลาที่เรามีปัญหาติดขัดในการทำงาน หัวหน้าก็คอยช่วยเหลือ และให้
คำแนะนำทำให้เรารู้สึกมั่นใจ ” (นางส่องแสง (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

(3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน โดยให้เหตุผลว่าการปฏิบัติงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นงานที่ดี และมีเกียรติ นอกจากนั้นยังมองว่างานที่ทำอยู่ยังเป็นงานที่สังคมไทยให้การยอมรับว่าเป็นงานที่มีเกียรติ มีคนนับหน้าถือตา ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล และจะรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องให้บริการประชาชนในพื้นที่ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบล ญาติพี่น้องก็บอกว่าดีแล้วที่ได้ทำงานอยู่องค์การบริหารส่วนตำบล” (นายน้อย (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

“ดีใจที่ได้ทำงานที่นี่ เพราะมันเป็นประโยชน์กับประชาชนในท้องถิ่น และก็ยังเป็นบ้านของเราเอง ถ้าตั้งใจทำงานก็เหมือนกับเราช่วยเหลือพี่น้องคนในหมู่บ้านของเราเอง” (นางสาวสุดใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

(4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา จากการสัมภาษณ์ พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง ให้คำแนะนำเรื่องการทำงาน แต่บางครั้งก็จะแทรกแซงการทำงานบ้าง และมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้คือ

(4.1) กลุ่มที่เป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ส่วนใหญ่รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาแทรกแซงการทำงานในบางครั้ง โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกลำบากใจ เนื่องจากบางอย่างก็ขัดต่อระเบียบวินัย และบางส่วนก็มองว่าผู้บังคับบัญชาควบคุมการทำงานมากเกินไป ขาดความเป็นกันเอง ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“บางทีเจ้าหน้าที่อย่างเราก็ทำงานยาก เพราะผู้บังคับบัญชาต้องการอีกอย่างหนึ่ง แต่เราทำไม่ได้เพราะมันขัดระเบียบ” (นายธันวา (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

“รู้สึกลำบากใจในการทำงานบ้าง เพราะบางครั้งต้องทำสิ่งที่นายสั่ง แต่มันก็เสี่ยงต่อการผิดระเบียบ” (นางสาวสุดใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

(4.2) กลุ่มที่เป็นพนักงานจ้าง ส่วนใหญ่ให้ความเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง และบางคนก็มีความสนิทสนมกันแบบญาติพี่น้อง และส่วนใหญ่ก็จะทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“(นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลก็รู้จักกันดี เพราะเป็นคนบ้านเดียวกัน เวลาไปทำงานก็เลยไม่รู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้า(นายกับลูกน้องสักเท่าไร แต่เราก็ต้องให้เกียรติท่าน” (นายตะวัน (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“เราเป็นลูกน้อง เวลาหัวหน้าสั่งให้ทำเราก็ต้องทำ ถ้าไม่ฝึกระเบียบก็ทำได้ ส่วนใหญ่ก็จะทำตามคำสั่ง คำแนะนำของหัวหน้าอยู่แล้ว” (นางสาวดวงใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553))

(5) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่าส่วนใหญ่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานก็ไม่มีปัญหารุนแรง ทุกครั้งที่มิกิจกรรมทุกคนก็ให้ความร่วมมือทำงานช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงได้ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“กับเพื่อนร่วมงานก็สนิทสนมกันดี ไม่มีปัญหาอะไร อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีคนไม่มากก็ได้ เลยไม่ค่อยมีปัญหา” (นางพอลใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“องค์การบริหารส่วนตำบลมีคนทำงานไม่มาก เวลาทีมงานทุกคนทุกตำแหน่งก็ต้องช่วยกัน” (นายธันวา (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

“ไม่มีปัญหาทะเลาะเบาะแว้งกันรุนแรงนะ อยู่กันแบบพี่แบบน้องมากกว่า มีอะไรก็ช่วยเหลือกัน ไม่มีเงินก็ยืมกันได้” (นางส่องแสง (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

(6) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าสถานที่ทำงานยังไม่ค่อยสะดวก เนื่องจากมีข้อจำกัดในเรื่องอาคารและสถานที่ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอาคารชั้นเดียว จึงไม่สามารถแยกห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน ห้องทำงานของบางส่วนราชการก็แออัดเกินไป นอกจากนี้ในเรื่องครุภัณฑ์สำนักงาน หรือวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานก็ยังไม่เพียงพอ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“ถ้า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน สะอาด ใครง่ายๆ ก็อยากนั่งทำงาน” (นายตะวัน (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“บางครั้งทำงานไม่ได้ เพราะอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ครบ หรือบางทีก็ชำรุดงานก็เลยเสร็จล่าช้าไปบ้าง” (นางสาวดวงใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553))

“ต้องนั่งทำงานรวมกันทุกส่วน บางทีก็วุ่นวายมาก โดยเฉพาะในช่วงที่มีประชาชนมาติดต่องานมากๆ” (นายน้อย (นามสมมุติ) สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

(7) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนและรายได้ยังไม่มีความเหมาะสม โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ โดยเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มพนักงานจ้าง อยากให้หน่วยงาน

ให้ความสำคัญกับเรื่องสวัสดิการต่างๆ อาทิเช่น การกู้ยืมเงิน การเบิกค่ารักษาพยาบาล ส่วนกลุ่มที่เป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ต้องการให้หน่วยงานเพิ่มสวัสดิการในด้านที่พักอาศัย เนื่องจากส่วนใหญ่จะเป็นคนนอกพื้นที่ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“อยากให้ช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย เพราะหาที่พักค่อนข้างลำบาก ถ้ามีบ้านพักของทางราชการก็จะดี” (นางส่องแสง (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

“ถ้าปรับเงินเดือนให้เหมาะกับค่าครองชีพ ก็จะดีนะ ให้เท่ากับข้าราชการประเภทอื่นๆ ก็ยังดี” (นายธันวา (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

ส่วนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(1) ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และหากการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 2 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“ประสิทธิภาพมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้งานของหน่วยงานเราสำเร็จ” (นางสาวสุคใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

“ถ้าคนในหน่วยงานทำงานดีมีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นประโยชน์กับประชาชน คนในท้องถิ่น รวมทั้งประเทศชาติ” (นางสาวนาขวัญ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

(2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์ มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี บุคลากรเกิดความผูกพันในงานที่ทำอยู่ มีความรัก และความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ก็จะตั้งใจ และทุ่มเท ทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้สภาพแวดล้อม และสถานที่ในการปฏิบัติงานควรมีความเหมาะสม มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม และพอเพียง รวมทั้งนโยบายของผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา หากผู้บริหารให้ความสำคัญและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 7 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“เงินเดือน และสิ่งตอบแทนต่างๆ จะเป็นตัวสร้างความพึงพอใจ และทำให้คนตั้งใจทำงานให้มีประสิทธิภาพ” (นายน้อย (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2553))

“ต้องทำให้คนในหน่วยงานรู้สึกรักและมีส่วนร่วมกับองค์กร จะทำให้รู้สึกที่หน่วยงานเป็นเหมือนบ้านของตัวเอง แล้วก็จะเกิดความผูกพัน และรักในงานที่ทำ” (นางเป็นสุข (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

“ถ้าผู้บริหารให้คำชมเชย เมื่อลูกน้องมีผลงานดี ก็จะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจทำให้เราตั้งใจทำงาน และรักงานที่ทำ” (นางสาวศศิโส (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

“ถ้า อบต. มีการจัดห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน สะอาด ใครๆ ก็อยากนั่งทำงาน” (นายตะวัน (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“บางครั้งทำงานไม่ได้ เพราะอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานไม่ครบ หรือบางทีก็ชำรุดเสียหาย งานก็เลยเสร็จล่าช้าไปบ้าง” (นางสาวดวงใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553))

“ถ้าจะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาก็น่าจะมีการกำกับดูแลงานของลูกน้องบ้าง อย่างน้อยก็ควรตรวจสอบในเบื้องต้น ว่างานถูกต้องหรือไม่” (นางพอใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2553))

“การทำงานจะมีประสิทธิภาพ และออกมาดี น่าจะอยู่ที่นโยบายของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเราเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามนโยบายของหัวหน้าอยู่แล้ว” (นางเป็นสุข (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

(3) แนวทางเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากการสัมภาษณ์บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ เห็นว่า ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ โดยเฉพาะในเรื่องของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งจนทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้คำปรึกษาหรือแนะนำรวมทั้งการกำหนดค่านโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจนและเหมาะสม การบริหารงานควรยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน ในด้านสถานที่ทำงานควรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ ดังที่ผู้ให้สัมภาษณ์ 3 ท่าน เล่าให้ฟังว่า

“ถ้าเรามีความรู้ความสามารถเข้าใจกฎระเบียบที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การทำงานของเราก็จะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น” (นางสาวนาขวัญ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2553))

“งานที่ทำจะมีประสิทธิภาพ หัวหน้าก็ต้องให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือเราเวลาทำงาน หากมีข้อสงสัย หัวหน้าก็ต้องให้คำตอบ การทำงานจึงจะสำเร็จได้” (นางสาวสุดใจ (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2553))

“การจัดห้องทำงานให้เป็นระเบียบ เอกสารต่างๆ สามารถสืบค้นได้ง่าย ก็จะทำให้งานเสร็จเร็วขึ้น” (นางเป็นสุข (นามสมมุติ) สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2553))

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มประชากรคือ ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน 132 คน จากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จำนวน 5 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และแสดงผล คือ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล คือ สถิติ t-test และ F-test ส่วนแบบสัมภาษณ์ได้ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 โดยส่วนใหญ่จำนวน 67 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.8 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ระดับตำแหน่ง (ซี) ส่วนใหญ่คือไม่มี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 มีเงินเดือน 5,001-10,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 และมีอายุราชการระหว่าง 0-5 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7

5.1.2 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำป๋อ จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงานเป็นด้านที่แสดงออกถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนที่อยู่ในระดับปานกลางคือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามลำดับ

5.1.3 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 11 หัวข้อที่ใช้ในการวัดประสิทธิภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำป๋อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมจัดได้ว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำป๋อ จังหวัดอุบลราชธานีมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านทักษะการสื่อสาร เป็นด้านที่แสดงออกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด รองลงมาจะเป็นด้านคุณภาพของงาน ด้านการทำงาน และการตรงต่อเวลา ด้านการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน ด้านการประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น ด้านการปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ด้านการใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน ด้านความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านปริมาณงานเป็นด้านที่มีคะแนนต่ำที่สุด

5.1.4 สมมติฐานที่ 1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติกาญจนนิมมาน (2541 : 84) ที่พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.1.4.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุชาติกาญจนนิมมาน (2541 : 84) ที่พบว่าข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยของความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน ที่แตกต่างกัน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) อัตราเงินเดือน อายุราชการ และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ 1

5.1.5 สมมติฐานที่ 2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุราชการ ระดับตำแหน่ง (ซี) และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า

5.1.5.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ ละมุลจิตต์ (2546 : 71) ที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.1.5.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรวรรณ ละมุลจิตต์ (2546 : 70) ที่พบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร ฉ่ำชื่น (2549 : 58) ที่พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.1.5.4 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.5.5 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร ฉ่ำชื่น (2549 : 58) ที่พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอายุราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5.6 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง (ซี) แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุนทร ฉ่ำชื่น (2549 : 58) ที่พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.5.7 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน แต่เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน การปกครอง บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดย บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าวมากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งเป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

สรุปได้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน ที่แตกต่างกัน คือ เพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน ที่แตกต่างกัน ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) อัตราเงินเดือน อายุราชการ และลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.1.6 ผลจากการสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี สรุปได้ดังนี้

5.1.6.1 มีความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่ โดยมองว่าเป็นงานที่มีเกียรติ เป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและท้องถิ่น แต่ก็มีส่วนที่ไม่พอใจ โดยให้เหตุผลว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มีน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น

5.1.6.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน
สรุปได้ว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจาก ค่านิยมของสังคมไทยที่นิยมรับราชการ และมองว่างานราชการเป็นงานที่มั่นคง เหมือนกับข้าราชการประเภทอื่น

5.1.6.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน
สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากเนื่องจาก ค่านิยมของสังคมไทยที่นิยมรับราชการ โดยเห็นว่างานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ และส่วนใหญ่ก็มีความคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น นอกจากนี้งานที่ยังได้รับการยอมรับจากคนในชุมชน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันต่องานที่ปฏิบัติ

5.1.6.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา สรุปได้ว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นพนักงานจ้างส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ ซึ่งโดยปกติจะมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา ฝ่ายการเมืองซึ่งก็คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

5.1.6.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษากันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำปวน เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก มีบุคลากรไม่มาก

5.1.6.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการจัดสถานที่หรือห้องทำงานให้เป็นสัดส่วน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอ และสะดวกต่อการใช้งาน

5.1.6.7 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ สรุปได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.1.8 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการสอบถามสรุปได้ดังนี้

5.1.8.1 การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

5.1.8.2 ถ้าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประชาชนก็จะได้รับประโยชน์

5.1.9 ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากการสอบถามสรุปได้ดังนี้

5.1.9.1 ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จะกระตุ้นให้อยากทำงาน

5.1.9.2 ความผูกพันและรักในงานที่ทำอยู่ หากเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำก็จะตั้งใจและทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่

5.1.9.3 สภาพแวดล้อม และสถานที่ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและสวยงาม การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสมและเพียงพอ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานดีขึ้น

5.1.9.4 นโยบายของผู้บริหาร และการปกครองบังคับบัญชา หากผู้บริหารให้ความสำคัญและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานก็จะดีขึ้น

5.1.10 แนวทางเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

5.1.10.1 พัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ไปศึกษา หรือฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ

5.1.10.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ

- 5.1.10.3 ผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาหรือแนะนำในการปฏิบัติงาน
- 5.1.10.4 การกำหนดนโยบายของผู้บริหารควรมีความชัดเจนและเหมาะสม
- 5.1.10.5 การบริหารงานควรยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ
- 5.1.10.6 สถานที่ทำงานควรมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย และมีสิ่งอำนวยความสะดวก

สะดวกอย่างเพียงพอ

สรุปได้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเห็นว่า รู้สึกพึงพอใจในอาชีพที่ทำอยู่ เพราะมองว่าเป็นงานที่มีเกียรติ และได้ช่วยเหลือพัฒนาท้องถิ่น แต่ก็มีบางส่วนที่มองว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น เช่น ข้าราชการส่วนกลาง ข้าราชการส่วนภูมิภาค นอกจากนี้ยังให้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้ คือ ควรมีการพิจารณาปรับเพิ่มค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ กรณีเลื่อนขั้นเงินเดือนก็ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ใช้หลักความรู้ ความสามารถมาพิจารณา

สำหรับปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ จากการสัมภาษณ์ ส่วนใหญ่เห็นว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ความรักและผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อม และสถานที่ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดี นอกจากนั้นยังพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญคือ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ประชาชนได้รับประโยชน์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นสำคัญ 4 ประเด็น ที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในข้อทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติงานในพื้นที่ที่ใช้ภาษาราชการ(ภาษาไทย) และภาษาถิ่นเป็นหลัก จึงทำให้การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน ถูกต้อง ไม่ต้องอธิบายเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม จากการศึกษายังพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมี

ประสิทธิภาพในข้อ ปริมาณงาน น้อยที่สุด คือมีค่าเฉลี่ย 3.05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบางตำแหน่งไม่ได้กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน จึงไม่สามารถวัดปริมาณงานที่ทำได้อาทิเช่น ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ธุรการ ก็ไม่ได้มีการกำหนดปริมาณงานในแต่ละวันที่แน่ชัด หรือยังมีได้กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่ชัด จึงอาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าเสร็จไม่ทันกำหนด นอกจากนั้น ในบางตำแหน่ง อาทิเช่น นายช่างโยธา ซึ่งต้องควบคุมการก่อสร้างให้ถูกต้องและแล้วเสร็จ ตามกำหนดตามระเบียบของทางราชการ แต่บางครั้งการทำงานก็ล่าช้า ซึ่งเนื่องมาจากปัจจัยภายนอก คือ ผู้รับเหมา ซึ่งไม่ปฏิบัติตามสัญญาทำให้การดำเนินงานล่าช้า เสร็จไม่ทันกำหนด

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น ควรได้รับการพัฒนาในด้านปริมาณงาน ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อเป็นการควบคุมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้าน ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นั่นคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ มองว่าเป็นงานที่มีเกียรติ และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน และเป็นประโยชน์กับประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ค่านิยมในสังคมไทยยังมีความภาคภูมิใจกับการที่ได้ทำงานรับราชการ (มาลัยพร วงศ์ไชยา, 2552 : 86) โดยมองว่าเป็นอาชีพที่มั่นคง และเป็นอาชีพที่มีเกียรติมาก นอกจากนี้ในด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่วนใหญ่รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง ซึ่งอาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนปฏิบัติงาน จึงมีความคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งก็คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นคนในพื้นที่เดียวกัน และบางครั้งก็มักจะรู้จักกันเป็นส่วนตัว จึงทำให้รู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง

ส่วนในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่นส่วนใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและขนาดกลาง ซึ่งมีงบประมาณและบุคลากรไม่มาก เมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ โดยเฉลี่ยแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำวุ่น มีข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และ

พนักงานจ้างแห่งละ 26 คน จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีความคุ้นเคยและสนิทสนมกัน สามารถปรึกษาหารือกันในเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวได้

แต่อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ อาทิเช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร แตกต่างจากข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล จึงอาจทำให้มีความรู้สึกว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอ ส่วนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาคารสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำส่วนใหญ่ เป็นอาคารขนาดเล็กมีชั้นเดียว จึงทำให้การจัดห้องทำงานไม่เป็นสัดส่วน ต้องนั่งทำงานรวมกัน จึงทำให้ห้องทำงานไม่ค่อยมีความสะดวกสบายเท่าที่ควรจะเป็น และในด้านครุภัณฑ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน อาจจะไม่เพียงพอ เนื่องจากข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และระเบียบ ข้อกฎหมายของทางราชการ จึงทำให้การจัดซื้อ-จัดหา รวมทั้งการซ่อมแซม ค่อนข้างล่าช้า ไม่ทันกับความต้องการ จึงทำให้เครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอและเหมาะสมเท่าที่ควร

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจ ในด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ไม่มีการใช้เส้นหรือระบบพรรคพวก ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานดี และในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากมีข้อจำกัดในด้านสถานที่ ก็อาจใช้หลักการ 5 ส มาใช้ในการบริหารองค์การ เพราะจะทำให้การจัดสถานที่ทำงานดูสะอาด เป็นระเบียบ และน่าทำงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี

คุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่ง ซี7 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจแก้ปัญหางาน แตกต่างจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งซี 4-6 และไม่มีระดับตำแหน่ง(พนักงานจ้าง) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับตำแหน่งซี 7 นั้น ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อาทิเช่น หัวหน้าสำนักงาน

ปลัด หัวหน้าส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา ซึ่งถือว่าเป็นผู้บริหารของหน่วยงาน จึงมีคุณวุฒิ วิทยุติ รวมทั้งประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีประสิทธิภาพในด้านการตัดสินใจ แก้ปัญหางานมากกว่าบุคลากรระดับตำแหน่งอื่นๆ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่า เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มีระดับตำแหน่งซี 7 ควรมีการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานพร้อมทั้งควร มีการถ่ายทอดความรู้ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลระดับตำแหน่ง อื่นๆ ให้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5.2.3.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มี ลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน หรือไม่นั้นจากการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือ ตำแหน่งงาน เป็นข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีประสิทธิภาพในข้อมูลภาพงาน และทักษะใน การสื่อสาร แตกต่างจากบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานเป็น พนักงานจ้าง โดย พบว่า ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน และทักษะในการสื่อสาร มากกว่าพนักงานจ้าง ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล มีระบบการคัดเลือกและสรรหาที่มีความเข้มข้น และความยากมากกว่า จึงทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมากกว่า อาทิเช่น การสอบ คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ต้องสอบผ่านภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ซึ่งกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย เป็นผู้ดำเนินการสอบ ส่วนการสอบคัดเลือกหรือสรรหา พนักงานจ้าง จะดำเนินการโดยองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่เปิดสอบ จึงทำให้ง่ายต่อการทุจริตในการ คัดเลือกหรือสรรหา

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ควรจัดให้มีการคัดเลือกหรือสรรหาพนักงาน จ้าง ที่เป็นธรรม ใช้หลักความรู้ ความสามารถ มากกว่าระบบอุปถัมภ์ ซึ่งจะช่วยให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพ และทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2.3.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลที่ มีคุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิเช่น เพศ อายุ เงินเดือน อายุราชการ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์กรการบริหารส่วน ตำบล มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน และปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ จึงทำ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.4.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของอรารุณ วัฒนจิตต์ (2546 : 71) โดยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเพศชาย มีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรเพศหญิงส่วนใหญ่ จะมีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง ซึ่งมีสวัสดิการไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานส่วนตำบล จึงอาจทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างจากบุคลากรเพศชาย

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการจัดหาสวัสดิการให้เทียบเท่ากับข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล เช่น จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.4.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชาแตกต่างกัน โดยพบว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้าง มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชามากกว่าบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็น พนักงานจ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นคนในพื้นที่ จึงทำให้มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา คือ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมากกว่าบุคลากรที่มีลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานเป็น ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล ซึ่งส่วนใหญ่จะบรรจุหรือย้ายมาจากพื้นที่อื่น หรือเป็นคนนอกพื้นที่

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชา ควรหาทางสร้างความคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกตำแหน่งไม่ว่าจะเป็น ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง โดยการวางตัวที่เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรสร้างความรักและผูกพันหรือสายสัมพันธ์ (Affiliation) แสวงหาโอกาสสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม ตามวิธีสร้างการจูงใจของแมคเคลล แลนซ์ (อรารุณ วัฒนจิตต์, 2546 : 75) เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งรวมทั้งผู้บังคับบัญชามีโอกาสรู้จักกัน และเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.4.3 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิเช่น อายุ เงินเดือน อายุราชการระดับตำแหน่ง (ซี) และ ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจาก บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เห็นว่าอาชีพของตนเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง และมีความภาคภูมิใจกับการที่ได้รับราชการ ซึ่งเป็นค่านิยมของสังคมไทยที่ให้เกียรติกับข้าราชการ ถึงแม้เงินเดือนจะน้อย แต่ก็มี ความมั่นคง ไม่มีการไล่ออก นอกจากจะทำผิดร้ายแรง เช่น ทุจริตในหน้าที่ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับงานเอกชน ส่วนใหญ่ก็จะพึงพอใจกับงานราชการมากกว่า เพราะมองว่ามีความมั่นคง ดังนั้น จึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น ดังนี้

5.3.1 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง แต่ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้ และความสามารถอยู่เสมอ เมื่อบุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ก็จะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสร้างความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมหรือสถานที่ทำงานให้เหมาะสมน่าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาเพิ่มผลตอบแทนและสวัสดิการด้านต่างๆ

5.3.2 บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็จะพบว่าด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะการที่ปริมาณงานที่ทำได้ไปเป็นตามที่กำหนดหรือต่ำกว่าเป้าหมายเล็กน้อยนั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งของตน เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ผู้บังคับบัญชาจึงควรส่งเสริมให้

บุคลากรในหน่วยงานได้ไปฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวกับตำแหน่งงานของตน รวมทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ก็จะเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร

5.3.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคุศขาวปุ่น ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างความรู้สึกว่า การปฏิบัติงานนั้นมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งความมั่นคงในองค์กร รวมทั้งต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกผูกพันกับงานที่ปฏิบัติ โดยการให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผน หรือตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดี ตั้งใจและทุ่มเทให้กับ การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ ด้วย เช่น เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

5.4.2 ในการวิจัยครั้งนี้ในส่วนของกรณีประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งอาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้มาขาดความถูกต้องและความสมบูรณ์ เนื่องจากการประเมินตนเองจะทำให้ผู้ตอบให้ข้อมูลในลักษณะเชิงบวกมากกว่าเชิงลบ ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง และมีความสมบูรณ์ จึงควรให้ผู้บังคับบัญชาประเมินการปฏิบัติงานของแต่ละคนประกอบด้วย หรือให้ผู้มีส่วนได้เสียโดยเฉพาะประชาชนผู้มารับบริการเป็นผู้ร่วมประเมินด้วย

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

- จรงค์ มีอุสาห์ม, จ.ส.ต. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
ยุทธศาสตร์การพัฒนา : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2551.
- ชำเลื่อง พุฒพรหม. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2545.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2535.
- นพวรรณ มังคะพลึง. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบล : ศึกษากรณี อำเภอโพธิ์ไทร อำเภอเขมราฐ และกิ่งอำเภอนาดาล จังหวัด
อุบลราชธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546.
- นิพนธ์ พรหมจारी. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- มาลัยพร วงศ์ไชยา. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.
- ศุภชัย วิมานไพจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, 2545.
- สดศรี พรประสิทธิ์. “การประเมินผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือตรวจสอบคุณค่าทรัพยากรบุคคล”,
จุฬาลงกรณ์วารสาร. 2(8-9) : 207-214 ; กรกฎาคม – ธันวาคม, 2533.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น. คู่มือฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2548.
- สมพงษ์ ภิรมย์ชม. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณี จังหวัด
จันทบุรี. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบาย
สาธารณะ : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สุคนธ์รัตน์ เถาศุวรรณ. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- สุชาดา กาญจนนิมมาน. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- สุนทร น้าชื่น. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเทพารักษ์จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- สุรพงษ์ ภัยโยภาพ. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2546.
- สุรพร สงหมื่นไวย. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.
- อรรอรุณ ละมุลจิตต์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา : สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.
- อารีนา พิชัยวัฒน์. ประสิทธิภาพในการจัดทำแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับตำบลตามโครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกร (กปพ.) ของเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

**เรื่อง ประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอภูซำป๋วย จังหวัดอุบลราชธานี**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประกอบด้วยคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริงอย่างครบถ้วนทุกข้อ ผู้ศึกษารับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบมาเป็นความลับและจะนำไปใช้เพื่อศึกษาในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านผู้ตอบแต่อย่างใด

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

วิลาสินี นามศรี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุ

21 – 30 ปี 31 – 40 ปี

41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระดับของตำแหน่ง (ซี)

ไม่มี ระดับ 1 – 3

ระดับ 4 – 6 ระดับ 7 ขึ้นไป

5. เงินเดือนในปัจจุบัน

ไม่เกิน 5,000 บาท 5,001 – 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท

20,001 – 25,000 บาท มากกว่า 25,001

6. อายุราชการ

0 – 5 ปี 6 – 10 ปี

11 – 15 ปี 16 – 20 ปี

21 – 25 ปี 26 – 30 ปี

30 ปีขึ้นไป

7. ลักษณะสถานภาพหรือตำแหน่งงานของท่าน

ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล

พนักงานจ้าง

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่เห็นว่าตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงสูง					
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม					
3. การปฏิบัติงานของท่านอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อกลุ่มผู้มีอิทธิพล					
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงานของท่านเสมอ					
5. ทุกครั้งที่ท่านออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ท่านมักกังวลว่าจะเกิดอันตราย					
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ					
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน					
8. งานที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น					
9. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานทุกครั้ง					
10. ท่านคิดเสมอว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่มีเกียรติ					
การปกครองบังคับบัญชา					
11. ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติท่านในการทำงานเสมอ					
12. ผู้บังคับบัญชามักออกคำสั่งมากกว่าความคิดเห็น					
13. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน					
14. ในการทำงานผู้บังคับบัญชามักจะมีการติดตามงานที่มอบหมายอย่างใกล้ชิด					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งเสริมให้ท่านพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าในอาชีพ					
16. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำปรึกษาและแนะนำท่านในการทำงานเสมอ					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
17. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
18. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่านเป็นอย่างดี					
19. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัวและงานเสมอ					
20. ท่านรู้สึกพอใจในความมีน้ำใจของเพื่อนร่วมงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
21. ความสะอาด สบาย สะอาด ของสถานที่ทำงาน					
22. ห้องทำงานกว้างขวางเพียงพอสำหรับเจ้าหน้าที่จะนั่งปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย					
23. สภาพแวดล้อมในการทำงานแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมกับการทำงาน					
24. ครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ปฏิบัติงานมีเพียงพอและเหมาะสม					
25. เทคโนโลยี อุปกรณ์สื่อสารและเครื่องใช้ใน อบต. มีเพียงพอและเหมาะสม					
26. การจัดสำนักงานทำให้ท่านมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
ผลตอบแทนและสวัสดิการ					
27. รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					

ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28. ค่าตอบแทน (เงินเดือน ค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง) เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
29. ความสะดวกในการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงาน(อบต.)					
30. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับเมื่อเจ็บป่วย					
31. ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงาน					
32. ความสะดวกในการเดินทางไปกลับที่พักถึงที่ทำงาน (อบต.)					
33. เงินสวัสดิการ อบต. (เงินสหกรณ์) ที่ให้กู้ยืมเมื่อจำเป็น					
34. การให้บริการเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัยของ อบต.					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละช่อง เพื่อพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในรอบ 1 ปี เป็นอย่างไร และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ซึ่งมีค่าคะแนนผลการปฏิบัติงานกำหนดไว้ (กรุณาทำให้ครบทุกข้อ)

ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input)

1. ปริมาณงาน : จำนวนผลงานที่ทำได้เปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรทำได้ในเวลาที่ควรจะเป็น				
ปริมาณงานที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดมาก	ปริมาณงานที่ทำได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดและน้อยกว่าเพื่อนร่วมงาน	ปริมาณงานที่ทำได้เป็นไปตามที่คาดหวังหรือเป้าหมายกำหนด	ปริมาณงานที่ทำได้มากกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือมากกว่าเพื่อนร่วมงาน	ปริมาณงานที่ทำได้มากกว่าที่คาดหวังอย่างมากสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ก่อนเวลาและก่อนเพื่อนร่วมงาน
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
2. การใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน: การประหยัดในการใช้อุปกรณ์ในการทำงานตลอดจนระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ อบรม.				
ไม่คำนึงถึงการประหยัดไม่ระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของอบต. แม้จะได้รับการตักเตือนแล้วก็ตาม	ไม่ค่อยประหยัด และไม่ระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของ อบต. ต้องตักเตือนเป็นครั้งคราว	ประหยัด และระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของ อบต. พอสมควร	ประหยัด และระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของ อบต. อย่างดีสม่ำเสมอ	ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีเกี่ยวกับการประหยัดและการระมัดระวังรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ของ อบต.
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)

ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process)

3. ความรอบรู้ในงาน และความสามารถในการเรียนรู้: ความรู้ ความเข้าใจ วิธีปฏิบัติงานในหน้าที่ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานรวมทั้งความสามารถในการเรียนรู้งาน				
ต้องให้คำแนะนำอยู่เสมอและเรียนรู้งานได้ช้ามาก	มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่อยู่บ้าง ต้องให้คำแนะนำบ้างในบางครั้ง และเรียนรู้งานได้ช้า	มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่เพียงพอ และมีความสามารถเรียนรู้งานได้เป็นที่น่าพอใจ	มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่ดีกว่าปกติ สามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ ได้ และสามารถเรียนรู้งานได้เร็ว	มีความรู้ความเข้าใจงานในหน้าที่อย่างลึกซึ้งทุกแง่ทุกมุม สามารถแก้ไขปัญหาเสนอวิธีการดำเนินงานได้และเรียนรู้งานได้เร็วเป็นพิเศษ
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)

4. ความเชื่อถือไว้วางใจ/ความเอาใจใส่ต่องาน : ความเชื่อถือไว้วางใจในการทำงาน ความตั้งใจ อุดมสาระ กระตือรือร้นในการทำงานและการติดตามงาน				
ต้องควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา	ต้องควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานบ่อยครั้ง	การปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่พอเชื่อถือไว้วางใจได้แต่ต้องอาศัยการควบคุมหรือตรวจสอบอยู่บ้าง	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องเป็นที่ไว้วางใจได้	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์เป็นที่ไว้วางใจได้เสมอในทุกสถานการณ์
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
5. การทำงาน และการตรงต่อเวลา : สม่่าเสมอในการทำงานตลอดทั้งปีและการตรงต่อเวลา				
ขาดงานเกิน 8 วัน ทำงานขึ้นไปต่อปี หรือมาทำงานสายเป็นประจำ	ขาดงาน 4 – 8 วัน ทำงานต่อปีหรือมาทำงานสายบ่อยๆ	ขาดงาน 2 - 4 วัน ทำงานต่อปีหรือมาทำงานสายเป็นครั้งคราว	มาทำงานสม่ำเสมอตลอดปีและมาถึงตรงเวลาเริ่มทำงานทุกครั้ง	มาทำงาน และตรงต่อเวลาสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดและทำงานล่วงเวลาเสมอ
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
6. การปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา: ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความเต็มใจในการปฏิบัติตามคำสั่ง คำแนะนำรวมทั้งความสามารถในการทำความเข้าใจคำสั่ง คำแนะนำนั้นๆ				
ไม่สนใจหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาทำให้การทำงานผิดพลาดบ่อยๆ	ยังไม่ศึกษาคำสั่งคำแนะนำให้เข้าใจ โดยตลอดทำให้การปฏิบัติงานมีข้อผิดพลาดมากกว่าที่ควรจะเป็น	ตั้งใจเชื่อฟังคำสั่งและคำแนะนำปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและถูกต้องตามสมควร	สามารถเข้าใจคำสั่งคำแนะนำได้ดี ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและถูกต้องสม่ำเสมอ	สามารถเข้าใจคำสั่งแนะนำได้ดีรวดเร็ว ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และถูกต้องเสมอ
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
7. การปฏิบัติตามระเบียบวินัย : การปฏิบัติตามระเบียบวินัย และการประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน				
ฝ่าฝืนระเบียบวินัยเป็นประจำต้องตักเตือนหรือลงโทษอยู่บ่อยๆ	ฝ่าฝืนระเบียบวินัยเป็นบางครั้งและต้องตักเตือน	ประพฤติตนตามระเบียบวินัยอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ตักเตือนเพียงครั้งเดียวก็เชื่อฟังและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองได้	ประพฤติตนตามระเบียบวินัยในเกณฑ์ดี โดยไม่ต้องให้คำแนะนำ	ประพฤติตนตามระเบียบวินัยดีมาก วางตนอย่างเหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่นเสมอ
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)

8. การประสานงานและให้ความร่วมมือกับผู้อื่น : ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งมีการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน				
มีปัญหาในการประสานงาน มีข้อขัดแย้งและไม่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเสมอ	ไม่ค่อยเต็มใจที่จะประสานงาน และร่วมมือกับผู้อื่นมักมีข้อขัดแย้งเป็นครั้งคราว	มีการประสานงานและให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่นตามควรแก่หน้าที่ของตน	มีการประสานงานและให้ความร่วมมือดีมากในการปฏิบัติงานและช่วยเหลือผู้อื่น	มีการประสานงานและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จนทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จราบรื่น
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
9. การตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน : ความสามารถในการตัดสินใจ/แก้ปัญหาต่างๆได้อย่างถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์				
การตัดสินใจและแก้ปัญหาไม่มีดีนักด่วนสรุปเหตุการณ์โดยไม่มีความรู้ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอ สับสนเมื่อเผชิญสถานการณ์ใหม่ๆ	การตัดสินใจและแก้ปัญหาในบางครั้งยังไม่สามารถไว้วางใจได้	สามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาเฉพาะงานในหน้าที่ได้ดี ต้องการคำแนะนำเมื่อต้องตัดสินใจในสถานการณ์ไม่คุ้นเคย	สามารถใช้ความรู้ในงานและสามัญสำนึกได้ดี โดยปกติมักตัดสินใจได้ดี	การตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์ปัญหาอย่างรอบคอบ ถี่ถ้วน และสามารถแก้ไขสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)
10. ทักษะในการสื่อสาร : ความสามารถในการพูดและเขียนให้ผู้อื่นเข้าใจอย่างถูกต้องชัดเจนไม่ต้องมีการอธิบายเพิ่มเติม				
พูดและเขียนไม่ชัดเจนยากที่จะเข้าใจเป็นประจำ	พูดและเขียนไม่ชัดเจนบ่อยๆต้องการอธิบายเพิ่มเติม	โดยปกติพูดและเขียนชัดเจนแต่บางครั้งไม่ชัดเจน	พูดและเขียนส่วนใหญ่ชัดเจนและเข้าใจความเป็นประจำ	พูดและเขียนชัดเจนและได้ใจความเสมอ ไม่ต้องอธิบายเพิ่มเติม
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)

ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Output)

11. คุณภาพของงาน : ความถูกต้อง ประณีต และความเรียบร้อยของงาน				
ขาดความระมัดระวังในการทำงาน งานผิดพลาดบ่อยๆและมักจะผิดซ้ำๆเป็นประจำ	งานผิดพลาดมากกว่าที่ควรจะเป็น	งานโดยทั่วไปผ่านการพิจารณาข้อผิดพลาดพอประมาณ	งานโดยทั่วไปมีความถูกต้องและเรียบร้อย มีข้อผิดพลาดน้อย	มีความละเอียดรอบคอบในการทำงานแทบจะไม่มีข้อผิดพลาดเลย
(1.....)	(2.....)	(3.....)	(4.....)	(5.....)

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่องประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉีขวานปูน จังหวัดอุบลราชธานี
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อใช้ประโยชน์ในทางวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่หรือไม่ เพราะเหตุใด

.....
.....
.....

2. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันการปฏิบัติงาน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

4. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

5. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

6. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

7. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

ตอนที่ 2 ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. ท่านคิดว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่า ควรจะทำอย่างไร เพื่อให้การปฏิบัติงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

.....

.....

.....

ผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์ ณ วันที่.....

ภาคผนวก ก
องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคูคตข้าวนูน
จังหวัดอุบลราชธานี

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอภูซำป๋อ จังหวัดอุบลราชธานี มี 5 แห่ง ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน

สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขตการปกครอง

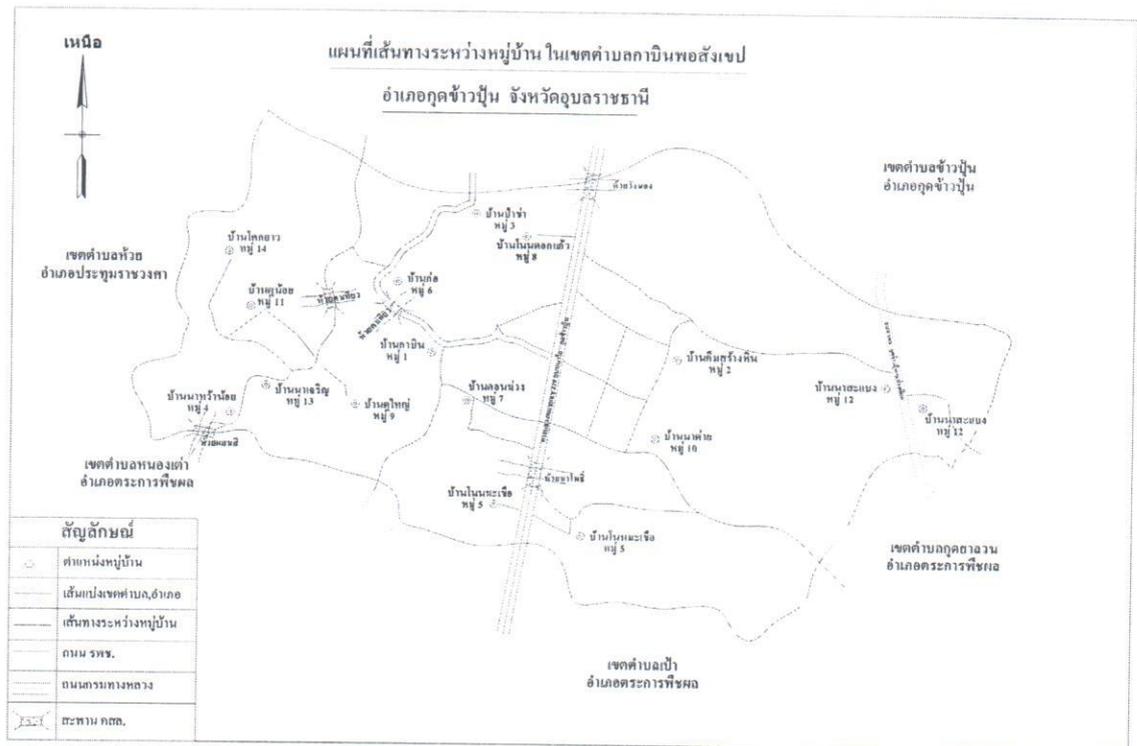
ขนาดและที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ใน 5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอภูซำป๋อ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2540

องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน มีเนื้อที่ในเขตการปกครองทั้งหมด 50 ตารางกิโลเมตร หรือ 39,297 ไร่ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอภูซำป๋อ ประมาณ 5 กิโลเมตร จากศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานีไปทางทิศเหนือ ระยะทางประมาณ 80 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ ระยะทางประมาณ 710 กิโลเมตร มีพื้นที่ครอบคลุม 14 หมู่บ้าน ดังนี้

- (1) บ้านกาบิน หมู่ที่ 1
- (2) บ้านคิมสร้างหิน หมู่ที่ 2
- (3) บ้านป่าข่า หมู่ที่ 3
- (4) บ้านนาหว้าน้อย หมู่ที่ 4
- (5) บ้านโนนมะเขือ หมู่ที่ 5
- (6) บ้านก่อ หมู่ที่ 6
- (7) บ้านดอนม่วง หมู่ที่ 7
- (8) บ้านโนนดอกแก้ว หมู่ที่ 8
- (9) บ้านตุใหญ่ หมู่ที่ 9
- (10) บ้านนาต่าย หมู่ที่ 10
- (11) บ้านตุน้อย หมู่ที่ 11
- (12) บ้านนาสะแบง หมู่ที่ 12
- (13) บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 13
- (14) บ้านโคกยาว หมู่ที่ 14

แผนที่ตำบลกาบิน



ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านคมนาคม ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน มีถนนเพื่อให้บริการแก่ประชาชน ดังนี้

- (1) ทางหลวงแผ่นดิน 1 สาย ที่สำคัญ ได้แก่ ทางหลวงหมายเลข 2179 จากอำเภอตระการพืชผล ผ่านอำเภอภูซำปวน
- (2) ถนนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน มีทั้งหมด 63 สาย ความยาว 133.9 กิโลเมตรแยกเป็น
 - (2.1) ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก จำนวน 12 สาย ความยาวประมาณ 14.1 กิโลเมตร
 - (2.2) ถนนลาดยาง จำนวน 2 สาย ความยาวประมาณ 7 กิโลเมตร
 - (2.3) ถนนลูกรัง จำนวน 22 สาย ความยาวประมาณ 48.2 กิโลเมตร
 - (2.4) ถนนดิน จำนวน 27 สาย ความยาวประมาณ 64.6 กิโลเมตร

ด้านโทรคมนาคม

- (1) โทรศัพท์จากข้อมูลโทรศัพท์อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี มีเลขหมาย
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาบินทั้งสิ้น 132 เลขหมาย เปิดใช้แล้ว จำนวน 119 เลขหมาย
- | | |
|--|--------------|
| (2) สถานีวิทยุกระจายเสียง (วิทยุชุมชน) | จำนวน 2 แห่ง |
| (3) สถานที่บริการอินเทอร์เน็ต | จำนวน 1 แห่ง |
| (4) โทรศัพท์สาธารณะ | จำนวน 5 จุด |

ด้านการไฟฟ้า สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สาขาตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานีให้บริการไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน โดยมีผู้ใช้ไฟฟ้า จำนวน 1,110 ราย โดยครอบคลุมพื้นที่ทั้งเขตตำบลกาบินทั้ง 14 หมู่บ้าน มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน และมีไฟฟ้าสาธารณะ 60 จุด

ด้านแหล่งน้ำและทรัพยากรธรรมชาติ ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีแหล่งน้ำและทรัพยากรที่สำคัญดังนี้

- | | | |
|--------------------------|----|------|
| (1) แหล่งน้ำธรรมชาติ | | |
| - ลำน้ำ,ลำห้วย | 5 | แห่ง |
| - บึง,หนอง และอื่นๆ | 20 | แห่ง |
| (2) แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น | | |
| - ฝาย | 9 | แห่ง |
| - บ่อน้ำตื้น | 17 | แห่ง |
| - บ่อน้ำบาดาล,บ่อออก | 83 | แห่ง |
| - ประปา | 12 | แห่ง |
| - สระน้ำ | 21 | แห่ง |
| - ฝ 33 | 2 | แห่ง |
| - ฝ 99 | 1 | แห่ง |

ประปาหมู่บ้าน จำนวน 12 แห่ง

ด้านเศรษฐกิจ**อาชีพของประชากร**

- ทำการเกษตรเป็นอาชีพหลัก คือ ทำนา ทำสวน ทำไร่ เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 94.78 ของครัวเรือนทั้งหมด

- ประกอบอาชีพค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว และ โรงงานขนาดเล็กและขนาดย่อมเป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 1.7 ของครัวเรือนทั้งหมด
- อาชีพรับราชการ เป็นส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 2.56 ของครัวเรือนทั้งหมด
- อาชีพรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 0.59 ของครัวเรือนทั้งหมด

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- มีปั้มน้ำมันและก๊าซ 5 แห่ง
- โรงงานเย็บผ้า 1 แห่ง

สภาพทางสังคม

ประชากร

จำนวนประชากรองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน ปี 2553 รวม 5,335 แยกเป็นเพศชาย 2,603 คน เพศหญิง 2,732 คน มีจำนวนครัวเรือน 1,185 ครัวเรือน โดยแยกตามหมู่บ้านได้ดังนี้ (กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2553)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม
		ชาย	หญิง	
1	บ้านกาบิน	411	433	844
2	บ้านคิมสร้างหิน	235	266	501
3	บ้านป่าข่า	65	59	124
4	บ้านนาหัวน้อย	90	76	166
5	บ้านโนนมะเขือ	240	242	482
6	บ้านก่อ	128	138	266
7	บ้านคอนม่วง	205	228	433
8	บ้านโนนดอกแก้ว	148	197	345
9	บ้านตุใหญ่	229	222	451
10	บ้านนาต่าย	200	235	435
11	บ้านตุน้อย	248	258	506
12	บ้านนาสะแบง	156	139	295
13	บ้านนาเจริญ	149	148	297
14	บ้านโคกยาว	99	91	190
รวม		2,603	2,732	5,335

จำนวนครัวเรือน มีทั้งหมด 1,185 หลังคาเรือน แยกเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้
(งานทะเบียนราษฎร อำเภอกุศขำวุ่น ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2553)

รายชื่อหมู่บ้าน	จำนวน / หลัง
บ้านกาบิน หมู่ที่ 1	190
บ้านคิมสร้างหิน หมู่ที่ 2	116
บ้านป่าข่า หมู่ที่ 3	29
บ้านนาหว้าน้อย หมู่ที่ 4	35
บ้านโนนมะเขือ หมู่ที่ 5	102
บ้านก่อ หมู่ที่ 6	61
บ้านคอนม่วง หมู่ที่ 7	101
บ้านโนนดอกแก้ว หมู่ที่ 8	72
บ้านตุใหญ่ หมู่ที่ 9	97
บ้านนาต่าย หมู่ที่ 10	103
บ้านตุน้อย หมู่ที่ 11	103
บ้านนาสะแบง หมู่ที่ 12	58
บ้านนาเจริญ หมู่ที่ 13	67
บ้านโคกยาว หมู่ที่ 14	51

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 106.7 คน / ตารางกิโลเมตร

มีความหนาแน่นเฉลี่ย 4.5 คน / ครัว

ข้อมูลสถิติประชากร ย้อนหลัง 5 ปี

ด้านการศึกษา

มีโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง คือ

(1) โรงเรียนบ้านกาบิน ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 1 บ้านกาบิน ตำบลกาบิน อำเภอกุศขำวุ่น เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3)

- มีบุคลากรทางการศึกษา 14 คน

- มีจำนวนนักเรียน 260 คน

(2) โรงเรียนบ้านตุ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 11 บ้านตุน้อย ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงชั้นประถมศึกษา (ป.1-ป.6)

- มีบุคลากรทางการศึกษา 7 คน

- มีจำนวนนักเรียน 163 คน

(3) โรงเรียนบ้านป่าข่า ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 บ้านป่าข่า ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น เปิดสอนระดับตั้งแต่ระดับชั้นประถมศึกษา (ป.1-ป.6)

- มีบุคลากรทางการศึกษา 5 คน

- มีจำนวนนักเรียน 73 คน

มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2 แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 และหมู่ที่ 6

(1) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัด วัดอินทราธรรม ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1 บ้านกาบิน ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น เปิดสอนเด็กเล็กอายุ 3 - 5 ขวบ

- มีครูพี่เลี้ยง 8 คน

- มีจำนวนนักเรียน 130 คน

(2) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในวัด วัดบ้านก่อ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 6 บ้านก่อ ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น เปิดสอนเด็กเล็กอายุ 3 - 5 ขวบ

- มีครูพี่เลี้ยง 3 คน

- มีจำนวนนักเรียน 25 คน

มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 14 แห่ง ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 1-14 ตำบลกาบิน

ด้านศาสนา ประชากรทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ ซึ่งตำบลกาบินมีวัด และสำนักสงฆ์ ทั้งหมด 8 แห่ง ดังนี้

วัด

(1) วัดอินทราธรรม ตั้งอยู่บ้านกาบิน หมู่ 1 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นวัดที่เก่าแก่ที่สุดในตำบลกาบิน ถือเป็นโบราณสถานที่สำคัญอีกแห่งหนึ่ง

(2) วัดโนนมะเขือ ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนมะเขือ หมู่ที่ 5 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

(3) วัดสุमानาราม ตั้งอยู่ที่บ้านโนนดอกแก้ว หมู่ที่ 8 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

(4) วัดบ้านก่อ ตั้งอยู่ที่ บ้านก่อ หมู่ที่ 6 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

(5) วัดไชยธรวาส ตั้งอยู่ที่ บ้านคูใหญ่ หมู่ 9 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

สำนักสงฆ์

(1) สำนักสงฆ์บ้านนาสะแบง ตั้งอยู่ที่ บ้านนาสะแบง หมู่ที่ 12 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

(2) สำนักสงฆ์บ้านนาหวาน้อย ตั้งอยู่ที่ บ้านนาหวาน้อย หมู่ที่ 4 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

(3) สำนักสงฆ์บ้านป่าข่า ตั้งอยู่ที่ บ้านป่าข่า หมู่ที่ 3 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี

ด้านสาธารณสุข

ศูนย์สุขภาพชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน มีจำนวน 2 แห่ง ดังนี้

(1) ศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านกาบิน ตั้งอยู่ที่ บ้านกาบิน หมู่ที่ 1 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น

(2) ศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านคู ตั้งอยู่ที่ บ้านคูน้อย หมู่ที่ 11 ตำบลกาบิน อำเภอกุดข้าวปุ้น

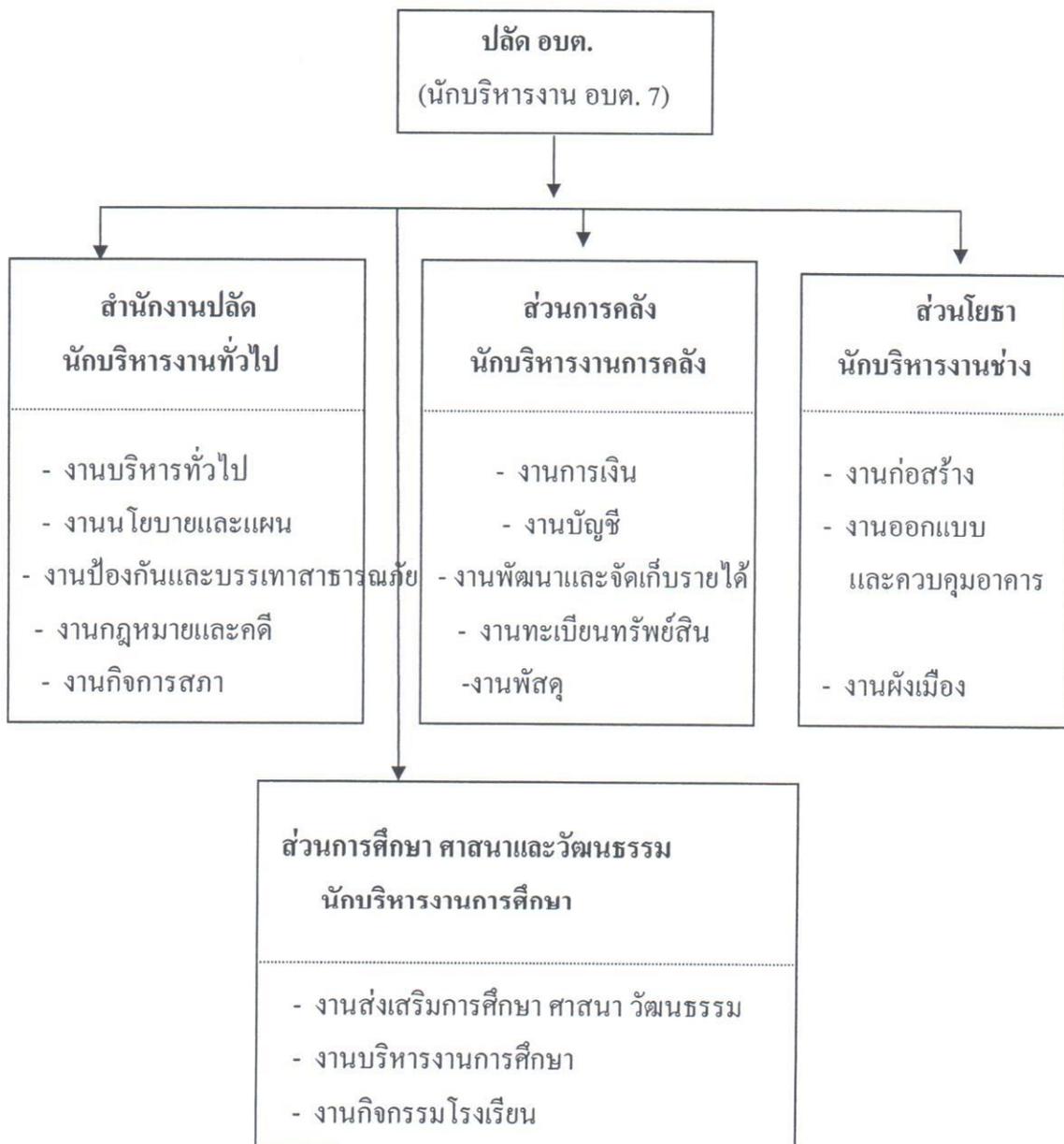
ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน อยู่ในความดูแลและรับผิดชอบของสถานีตำรวจภูธรกุดข้าวปุ้น มีการจัดตั้งศูนย์ อปพร. ตำบลกาบิน กรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้จะขอความช่วยเหลือจากศูนย์ อปพร. องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน มีจำนวนอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) ทั้งสิ้น 105 คน

ด้านการเมือง/การบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีข้าราชการฝ่ายการเมือง และข้าราชการประจำ มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน



ข้าราชการประจำ มีพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้าง ดังนี้

บุคลากร	จำนวน รวม	27 คน	แยกเป็นดังนี้
3.1. พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	11 คน	
3.2. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	- คน	
3.3. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	14 คน	
3.4. พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	2 คน	

แยกตามส่วนราชการได้ดังนี้

ปลัด อบต.	1 คน
สำนักงานปลัด	7 คน
ส่วนการคลัง	4 คน
ส่วนโยธา	3 คน
ส่วนการศึกษา	12 คน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ตั้งและขนาด

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ใน 5 องค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอกุศขำบุรีน ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 และที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง ตั้งอยู่ที่บ้านแก่งเค็ง หมู่ที่ 1 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยประกาศการปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2552 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอำเภอ กุศขำบุรีน และอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอกุศขำบุรีน โดยห่างจากอำเภอกุศขำบุรีน ประมาณ 11 กิโลเมตร บนถนนตรการฯ-เขมราฐ (ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2050) อยู่ห่างจากจังหวัดอุบลราชธานีประมาณ 85 กิโลเมตร สภาพการคมนาคมทั่วไป เส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอถึงตำบลเป็นถนนคอนกรีต มีเส้นทางระหว่างหมู่บ้านเป็นถนนลูกรังและบางหมู่บ้านเป็นถนนคอนกรีต และลาดยาง การคมนาคมค่อนข้างสะดวก

พื้นที่และการใช้พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น 55 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 34,375 ไร่ (ข้อมูลจากสำนักงานเกษตรอำเภอภูซำป๋อ ณ เดือน มีนาคม 2553) จำแนกออกเป็น ดังนี้

พื้นที่ป่าไม้และภูเขา	ประมาณ 9,331 ไร่ (ร้อยละ 27.14 ของพื้นที่ทั้งหมด)
พื้นที่การเกษตร	ประมาณ 23,373 ไร่ (ร้อยละ 67.99 ของพื้นที่ทั้งหมด)
พื้นที่อยู่อาศัย	ประมาณ 784 ไร่ (ร้อยละ 2.28 ของพื้นที่ทั้งหมด)
พื้นที่สาธารณะ	ประมาณ 887 ไร่ (ร้อยละ 2.58 ของพื้นที่ทั้งหมด)

พื้นที่การเกษตร

พื้นที่ถือครองการเกษตรทั้งหมด	23,373 ไร่
พื้นที่นา	22,233 ไร่
พื้นที่พืชไร่	1,000 ไร่
พื้นที่สวน	140 ไร่

อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองต้นน้ำ	อำเภอภูซำป๋อ
ทิศใต้	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลเกษม, ภูคยาหลวง	อำเภอตระการพืชผล
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไทร	อำเภอโพธิ์ไทร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น	อำเภอภูซำป๋อ

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็งส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสูงแบบลูกคลื่นลอนลาด โดยมีพื้นที่ราบผืนเล็กแทรกอยู่ทั่วไป ซึ่งสูงกว่าจากระดับน้ำทะเลเฉลี่ย ประมาณ 150 เมตร

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเต็งมีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เต็มทั้งหมู่บ้าน จำนวน 13 หมู่บ้าน

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเต็ง มีประชากรทั้งสิ้น จำนวน 7,587 คน โดยแยกเป็นชาย จำนวน 3,817 คน แยกเป็นหญิง จำนวน 3,770 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎรอำเภอ กุดข้าวปุ้น (ณ เดือน พฤษภาคม 2553) โดยแยกเป็นหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร		รวม	หมายเหตุ
		ชาย	หญิง		
1	บ้านแก่งเต็ง	583	565	1,148	
2	บ้านหนองกุง	159	161	320	
3	บ้านหนองบัว	417	382	799	
4	บ้านฟ้าห่วน	472	480	952	
5	บ้านหนองลุมพุก	134	120	254	
6	บ้านแก้งกกก่อ	195	189	384	
7	บ้านตาดโตน	325	315	640	
8	บ้านหนองบัว	136	132	268	
9	บ้านชุมคำ	398	440	838	
10	บ้านคอนตาเข	215	205	420	
11	บ้านหนองบัว	110	120	230	
12	บ้านแก่งเต็ง	427	422	849	
13	บ้านดงตาหวาน	246	239	485	
รวมทั้งหมด		3,817	3,770	7,587	

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง ประกอบอาชีพหลายอาชีพ เช่น
ทำนา ทำการเกษตร(ไร่ , สวน) รับจ้างทั่วไป ทำธุรกิจ ค้าขาย รับราชการ เป็นต้น

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีหน่วยธุรกิจอยู่ในพื้นที่ ดังนี้

- ปิมน้ำมันขนาดเล็ก (ปิ๊มหลอด)	จำนวน	17	แห่ง
- โรงสีข้าวขนาดเล็ก	จำนวน	28	แห่ง
- ร้านค้าขายของชำ	จำนวน	53	แห่ง
- ตลาดชุมชน	จำนวน	2	แห่ง
- โรงขนมจีน	จำนวน	1	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน	2	แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	จำนวน	3	แห่ง
- โรงกลึง	จำนวน	1	แห่ง
- ร้านคาราโอเกะ	จำนวน	2	แห่ง

ครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีครัวเรือนทั้งสิ้น จำนวน 1,596 หลังคาเรือน (ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎรอำเภอภูซำวุ่น ณ เดือน พฤษภาคม 2553) โดยแยกเป็นหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	หมายเหตุ
1	บ้านแก่งเค็ง	234	
2	บ้านหนองกุง	69	
3	บ้านหนองบัว	148	
4	บ้านฟ้าห่วน	206	
5	บ้านหนองลุมพุก	50	
6	บ้านแก่งกกก่อ	74	
7	บ้านตาดโตน	137	
8	บ้านหนองบัว	56	
9	บ้านขุมคำ	173	
10	บ้านคอนตาเข	94	
11	บ้านหนองป่า	50	
12	บ้านแก่งเค็ง	177	
13	บ้านคงตาหวาน	128	
	รวมทั้งหมด	1,596	

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็งนับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน ได้แก่

-วัด/สำนักสงฆ์	19	แห่ง	ดังนี้
1. วัดบ้านสายคำ		บ้านแก่งเค็ง	หมู่ที่ 1
2. วัดโพธิ์ไพศาล		บ้านหนองกุง	หมู่ที่ 2
3. วัดศรีบัวไข		บ้านหนองบัว	หมู่ที่ 3
4. วัดป่าหิมพานต์		บ้านหนองบัว	หมู่ที่ 3
5. วัดศรีสว่างนาราม		บ้านฟ้าห่วน	หมู่ที่ 4

6. วัดป่าบ้านฟ้าห่วน	บ้านฟ้าห่วน	หมู่ที่ 4
7. วัดหนองลุมพุก	บ้านหนองลุมพุก	หมู่ที่ 5
8. วัดแก้งกกก่อ	บ้านแก้งกกก่อ	หมู่ที่ 6
9. วัดสว่างอารมณ์	บ้านคาด โคน	หมู่ที่ 7
10. วัดบ้านหนองบัว	บ้านหนองบัว	หมู่ที่ 8
11. วัดบ้านชุมคำ	บ้านชุมคำ	หมู่ที่ 9
12. วัดบ้านพรสวรรค์	บ้านพรสวรรค์	หมู่ที่ 9
13. วัดบ้านหนองป่า	บ้านหนองป่า	หมู่ที่ 11
14. วัดคนที่ศรีท้าวาส	บ้านแก้งเค็ง	หมู่ที่ 12
15. สำนักสงฆ์บ้านคอนตาเข	บ้านคอนตาเข	หมู่ที่ 11
16. สำนักสงฆ์ภูรังน้อย	บ้านคงตาหวาน	หมู่ที่ 13
17. สำนักสงฆ์ภูผาค่าง	บ้านคงตาหวาน	หมู่ที่ 13
18. สำนักสงฆ์ภูนกเต็น	บ้านคงตาหวาน	หมู่ที่ 13
19. สำนักสงฆ์ภูมืองคำ	บ้านคงตาหวาน	หมู่ที่ 13

การบริการขั้นพื้นฐาน

ระบบการคมนาคม

การคมนาคมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งเค็งค่อนข้างลำบากเพราะถนนหลายสายที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรังส่งผลให้การคมนาคมไม่สะดวก โดยได้มีการก่อสร้างถนนคอนกรีตภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในตำบล เพื่อให้การติดต่อระหว่างหมู่บ้านต่างๆ สะดวก แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้ทั่วทุกหมู่บ้าน

ระบบไฟฟ้าสาธารณะและการเกษตร

มีไฟฟ้าสาธารณะใช้ทั่วถึงครบทั้ง 13 หมู่บ้าน จำนวน 1,596 คร่าวเรือน แต่การขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะเพื่อการเกษตรยังไม่ครอบคลุมในเส้นทางเกษตรบางพื้นที่ของตำบลแก้งเค็ง

ระบบโทรศัพท์สาธารณะ

มีตู้โทรศัพท์สาธารณะที่สามารถใช้งานได้ จำนวน 4 หมู่บ้าน จำนวน 7 ตู้

การศึกษา

(1) โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่ตำบลแก่งเต็ง (ข้อมูล จำนวนนักเรียนจากโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลแก่งเต็ง ณ เดือน มิถุนายน 2553)

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)								
		อนุบาล 1	อนุบาล 2	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม
1	บ้านแก่งเต็ง	22	30	32	27	15	25	23	34	208
2	บ้านหนองกุงคอนตาเข	-	-	4	5	7	5	12	11	44
3	บ้านหนองบัว	18	12	12	8	12	14	13	10	99
4	บ้านฟ้าห่วน	13	10	12	12	18	14	9	23	111
5	บ้านหนองลุมพุก	-	12	12	9	12	9	10	14	78
6	บ้านตาโคตนา	14	18	14	15	5	14	15	14	109
7	บ้านชุมคำ	-	15	13	9	14	13	18	11	93
รวม		67	97	99	85	83	94	100	117	742

(2) ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนราชการให้องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเต็ง (ข้อมูล จำนวนนักเรียนจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตพื้นที่ตำบลแก่งเต็ง ณ เดือน มิถุนายน 2553)

ลำดับ ที่	รายชื่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก	หมู่ ที่	กรรมการศาสนาเดิม			
			จำนวนผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้าง ทั่วไป)	จำนวนผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตาม ภารกิจ)	รวมผู้ดูแล เด็ก (คน)	จำนวน นักเรียน (คน)
1	วัดนทีศรีทราวาส	12	-	4	4	69
2	วัดโพธิไพศาล	2	2	-	2	32
3	วัดศรีบัวไช	3	-	2	2	28
4	วัดศรีสว่างนาราม	4	-	2	2	40
5	วัดบ้านหนองลุมพุก	5	-	3	3	30
6	วัดสว่างอารมณ์	7	-	2	2	30
7	วัดบ้านชุมคำ	9	-	4	4	67
รวม			2	17	19	296

สาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีหน่วยสาธารณสุขที่ให้บริการประชาชนในเรื่องของการรักษาพยาบาลและสาธารณสุขขั้นมูลฐาน จำนวน 2 แห่ง ดังนี้

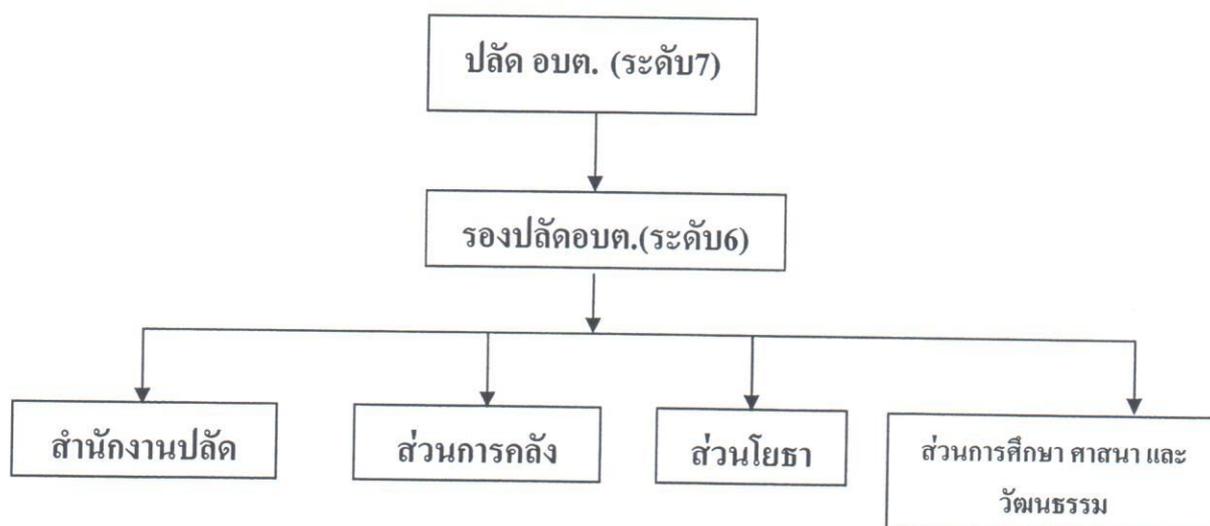
1. ศูนย์สุขภาพชุมชน บ้านแก่งเค็ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1
2. ศูนย์สุขภาพชุมชน บ้านชุมคำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 9

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง มีหน่วยที่ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน จำนวน 1 แห่ง คือ ป้อมสถานีตำรวจภูธรภูค้ำข้าวปุ้น ตำบลแก่งเค็ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 9 บ้านแก่งเค็ง ตำบลแก่งเค็ง

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็งได้ประกาศเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2552 และได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแก่งเค็งออกเป็น 4 ส่วน สำคัญๆ และมีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ ดังนี้



- บุคลากร	จำนวนรวม 13 คน	แยกเป็นดังนี้
3.1. พนักงานส่วนตำบล		จำนวน 9 คน
3.2. ลูกจ้างประจำ		จำนวน - คน
3.3. พนักงานจ้างตามภารกิจ		จำนวน 4 คน
3.4. พนักงานจ้างทั่วไป		จำนวน - คน

- แยกตามส่วนราชการได้ดังนี้

ปลัด อบต.	1	คน
สำนักงานปลัด	5	คน
ส่วนการคลัง	4	คน
ส่วนโยธา	2	คน
ส่วนการศึกษา	1	คน

3. องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น

สภาพทั่วไปของท้องที่

พื้นที่ อาณาเขต จำนวนประชากร ตำบลข้าวปุ้น เป็น 1 ใน 5 ตำบลในเขตอำเภออุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกันท้องถิ่นใกล้เคียง 4 ส่วน คือ ตำบลโนนสว่าง ,ตำบลแก่งเค็ง,ตำบลกาบิน อำเภออุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี และตำบลห้วย อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ดังนี้

ทิศเหนือ	จรด	ตำบลโนนสว่าง	อำเภออุดข้าวปุ้น	จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันออก	จรด	ตำบลแก่งเค็ง	อำเภออุดข้าวปุ้น	จังหวัดอุบลราชธานี
ทิศตะวันตก	จรด	ตำบลห้วย	อำเภอปทุมราชวงศา	จังหวัดอำนาจเจริญ
ทิศใต้	จรด	ตำบลกาบิน	อำเภออุดข้าวปุ้น	จังหวัดอุบลราชธานี

โดยที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้นอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภออุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ไปทางทิศตะวันออกเป็นระยะทางประมาณ 3 กิโลเมตร

เขตปกครอง รวม 9 หมู่บ้าน คือ

หมู่ที่ 3	บ้านน้ำเกลี้ยง	ผู้ปกครอง	นายบุญทัน บาดุน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 4	บ้านโคกละ	ผู้ปกครอง	นายจันทิ บุญงาม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 6	บ้านตาแด	ผู้ปกครอง	นายบรรหาร สืบสร้อย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 7	บ้านโคกก่อง	ผู้ปกครอง	นายสุตัน พิมพา	ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ที่ 9	บ้านโนนหอม	ผู้ปกครอง	นายสน พันเอ็ด	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 11	บ้านนุ่งแสง	ผู้ปกครอง	นายทองคำ ชายแก้ว	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 12	บ้านโคกกลาง -หนองขย	ผู้ปกครอง	นายธงชัย สัจธรรม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 13	บ้านคอนอีค่อน	ผู้ปกครอง	นายจำลอง วงศ์งาม	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ 15	บ้านโคกเกาะ	ผู้ปกครอง	นายบุญทัน นารักษ์	ผู้ใหญ่บ้าน

เนื้อที่ องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น มีพื้นที่ตำบลประมาณ 48.22 ตร.กม.

ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นประชากร ของตำบลข้าวปุ้น มีจำนวนทั้งสิ้น 5,267 คน จำแนกเป็นชาย 2,682 คน หญิง 2,585 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 109 คน/ตารางกิโลเมตร

การศาสนา

ประชาชนในตำบลข้าวปุ้น จะนับถือศาสนาพุทธ โดยมี ศาสนสถาน 9 แห่ง คือ

- (1) วัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ที่ บ้านน้ำเกลี้ยง หมู่ที่ 3
- (2) วัดป่าแสงธรรม ตั้งอยู่ที่ บ้านน้ำเกลี้ยง หมู่ที่ 3
- (3) วัดอาภาราม ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกเกาะ หมู่ที่ 4
- (4) วัดคันธวาริ ตั้งอยู่ที่ บ้านตาแคแต่ หมู่ที่ 6
- (5) วัดโกศรีวนาราม ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกก่อง หมู่ที่ 7
- (6) วัดอรัญวาสรี ตั้งอยู่ที่ บ้านโนนหอม หมู่ที่ 9
- (7) วัดบ้านนุ่งแสง ตั้งอยู่ที่ บ้านนุ่งแสง หมู่ที่ 11
- (8) วัดป่าอัมวัน ตั้งอยู่ที่ บ้านโคกกลาง-หนองขย หมู่ที่ 12
- (9) วัดบ้านคอนอีค่อน ตั้งอยู่ที่ บ้านคอนอีค่อน หมู่ที่ 13

ระบบสาธารณูปโภค

การโทรคมนาคม ตู้โทรศัพท์ จำนวน 10 ตู้

การไฟฟ้าเขตตำบลข้าวปุ้น เป็นชุมชนกึ่งชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก คือมีเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ เกือบครบทุกครัวเรือน

ระบบประปา ประชาชนในตำบลข้าวปุ้น ส่วนใหญ่ได้รับการบริการด้านการประปาจากการประปาหมู่บ้านเป็น จำนวนประมาณ 967 ครัวเรือน

การศึกษา

ในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น มีโรงเรียนในพื้นที่ระดับประถมศึกษาจำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านน้ำเกลือ โรงเรียนบ้านโนนหอม โรงเรียนโคกก่อวังนอง โรงเรียนบ้านตาแต่ โรงเรียนบ้านโคกเกาะมิตรภาพที่ 159 ซึ่งมีจำนวนบุคลากรและนักเรียน ดังนี้

ชื่อโรงเรียน	อ.1	อ.2	อ.3	ป.1	ป.2	ป.3	ป.4	ป.5	ป.6	รวม (คน)
บ้านน้ำเกลือ	-	10	-	16	14	12	15	12	15	94
บ้านโคกเกาะ	20	19	-	18	17	15	30	27	26	172
บ้านตาแต่	-	11	-	11	10	14	24	19	26	115
บ้านโคกก่อ	20	25	-	23	11	16	28	20	21	163
บ้านโนนหอม	6	9	-	9	12	7	15	6	9	73
รวมทั้งหมด 5 โรงเรียน มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด										617

ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลข้าวปุ้น มีนักเรียนที่เข้าเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนประมาณ 137 คน โดยมี นางวิไลรัตน์ ฉิมวิเศษ เป็นครูประจำศูนย์การเรียนรู้

การจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น ได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจ การจัดการศึกษา ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 มาตรา 30 กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา 2544 และกรมพัฒนาชุมชน

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (กรมพัฒนาชุมชน)

ลำดับที่	ชื่อศูนย์พัฒนา	จำนวนเด็ก	หมายเหตุ
1	บ้านโนนหอม	28	

ศูนย์เด็กก่อนเกณฑ์ในวัด (กรมการศาสนา)

ที่	ศูนย์	จำนวนเด็ก	หมายเหตุ
1	วัดบุวีรัมย์	66	
2	วัดคันธารี	50	
3	วัดโกศรีวนาราม	45	
4	วัดอาภาราม	50	
รวม		211	

กระบวนการบริหารงานบุคคล

(1) จำนวนบุคลากร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลูกจ้างปัจจุบัน มีจำนวน 41 คน และส่วนราชการจำนวน 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| (1.1) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน 15 คน |
| (1.2) ส่วนการคลัง | จำนวน 6 คน |
| (1.3) ส่วนโยธา | จำนวน 3 คน |
| (1.4) ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | จำนวน 17 คน |

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง มีลำห้วยเล็กๆ ไหลผ่าน 4 สาย ได้แก่ ลำห้วยตาเที้ยว ลำห้วยสุดดาวงศ์ ลำห้วยขุหลุ และลำห้วยโจก

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศโดยทั่วไป อากาศร้อนชื้น ในปีหนึ่ง มี 3 ฤดู คือ

- ฤดูร้อน ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนพฤษภาคม
- ฤดูฝน ช่วงเดือนพฤษภาคม – เดือนตุลาคม
- ฤดูหนาว ช่วงเดือนพฤศจิกายน – เดือนกุมภาพันธ์

เส้นทางคมนาคม

ทางบก ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น มีถนนสายสำคัญๆ 4 สาย ได้แก่

(1) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2252 สายกุดข้าวปุ้น - ปทุมราชวงศา จากบ้านนาสีดา อำเภอกุดข้าวปุ้น ถึง บ้านหนองสะโน ตำบลห้วย อำเภอปทุมราชวงศา จังหวัดอำนาจเจริญ ระยะทาง 2 กิโลเมตร

(2) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2147 สายกุดข้าวปุ้น - ชุมคำ จากบ้านข้าวปุ้น อำเภอกุดข้าวปุ้น ถึง บ้านบก ตำบลหนองทันน้ำ อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ระยะทาง 6 กิโลเมตร

(3) ทางหลวงชนบท สายบ้านนาสีดา - บ้านโคกสว่าง จากบ้านนาสีดา อำเภอกุดข้าวปุ้น ถึง บ้านโคกสว่าง ตำบลโนนสว่าง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ระยะทาง 6 กิโลเมตร

(4) ทางหลวงชนบท สายกุดข้าวปุ้น - แก่งเค็ง จากบ้านข้าวปุ้น อำเภอกุดข้าวปุ้น ถึง บ้านแก่งเค็ง ตำบลแก่งเค็ง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ระยะทาง 6 กิโลเมตร

สถานการณ์เสี่ยงภัยของพื้นที่

จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความแปรปรวนของอากาศ ความไม่สมดุลของระบบนิเวศ ทำให้สาธารณภัยมีแนวโน้มจะมีมากขึ้น จากปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ และสาธารณภัยที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ ความเสี่ยงภัยของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น จะมีระดับความรุนแรงน้อย เช่น วัตถุ อัดค้ำ ภัยจากอากาศหนาว และภัยแล้ง

4. องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล 1 ใน 5 ขององค์การบริหารส่วนตำบลของ อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2539

ที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ตั้งอยู่บริเวณโนนสว่าง หมู่ที่ 1 ตำบลโนนสว่าง อำเภอกุดข้าวปุ้น จังหวัดอุบลราชธานี มีพื้นที่ครอบคลุมทั้งตำบลทั้งหมด 102 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 63,750 ไร่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกุดข้าวปุ้น ประมาณ 6 กิโลเมตร โดยแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 20 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านโนนสว่าง	จำนวน 7,138 ไร่	(11.42 ตร.กม.)
หมู่ที่ 2	บ้านหนองยาง	จำนวน 2,542 ไร่	(4.07 ตร.กม.)

หมู่ที่ 3	บ้านโนนสังข์	จำนวน 4,745 ไร่	(7.59ตร.กม.)
หมู่ที่ 4	บ้านหนองหว้า	จำนวน 2,697 ไร่	(4.32ตร.กม.)
หมู่ที่ 5	บ้านกุดกลอย	จำนวน 4,216 ไร่	(6.75ตร.กม.)
หมู่ที่ 6	บ้านคำแม่ม่วย	จำนวน 3,691 ไร่	(5.91ตร.กม.)
หมู่ที่ 7	บ้านแก่งลิง	จำนวน 5,360 ไร่	(8.58ตร.กม.)
หมู่ที่ 8	บ้านแจ้งขยัน	จำนวน 2,573 ไร่	(4.12ตร.กม.)
หมู่ที่ 9	บ้านไชยชนะ	จำนวน 2,666 ไร่	(4.27ตร.กม.)
หมู่ที่ 10	บ้านคงบัง	จำนวน 5,603 ไร่	(8.90ตร.กม.)
หมู่ที่ 11	บ้านหนองนกทา	จำนวน 963 ไร่	(1.54ตร.กม.)
หมู่ที่ 12	บ้านลาดหญ้าคา	จำนวน 2,636 ไร่	(4.22ตร.กม.)
หมู่ที่ 13	บ้านหนองแวง	จำนวน 1,209 ไร่	(1.93ตร.กม.)
หมู่ที่ 14	บ้านโคกสว่าง	จำนวน 1,241 ไร่	(1.99ตร.กม.)
หมู่ที่ 15	บ้านโนนสว่างน้อย	จำนวน 2,150 ไร่	(3.44ตร.กม.)
หมู่ที่ 16	บ้านกุดกลอยใต้	จำนวน 3,008 ไร่	(4.81ตร.กม.)
หมู่ที่ 17	บ้านกุดกลอยเหนือ	จำนวน 2,105 ไร่	(3.37ตร.กม.)
หมู่ที่ 18	บ้านโนนสว่างบูรพา	จำนวน 3,869 ไร่	(6.19ตร.กม.)
หมู่ที่ 19	บ้านโนนสังข์เหนือ	จำนวน 2,010 ไร่	(3.22ตร.กม.)
หมู่ที่ 20	บ้านกุดกลอย	จำนวน 3,417 ไร่	(5.47ตร.กม.)

อาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับ เทศบาลตำบลหนองผือ อำเภอเขมราฐ

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวปุ้น อำเภอกุดข้าวปุ้น

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ อำเภอกุด
ข้าวปุ้น

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วย อำเภอปทุมราชวงศา
จังหวัดอำนาจเจริญ

ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสลับกับที่ดอน มีป่าไม้อยู่ทางทิศเหนือของตำบล และมีภูเขาขนาดเล็ก ชื่อว่าภูน้อย อยู่บ้านคำแม่ม่วย

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีประชากรรวมทั้งสิ้น 10,384 คน โดยแยกเป็นชาย จำนวน 5,200 คน แยกเป็น หญิง จำนวน 5,184 คน โดยแยกเป็นหมู่บ้าน ดังนี้

ที่	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
1	บ้านโนนสว่าง	1	286	329	615
2	บ้านหนองยาง	2	209	194	403
3	บ้านโนนสังข์	3	264	255	519
4	บ้านหนองหว้า	4	227	200	427
5	บ้านกุดกลอย	5	281	303	584
6	บ้านคำแม่ม่วย	6	336	298	634
7	บ้านแก่งลิง	7	430	454	884
8	บ้านแจ้งขันธ์	8	211	206	417
9	บ้านไชยชนะ	9	259	245	504
10	บ้านดงบัง	10	433	449	882
11	บ้านหนองนกทา	11	66	72	138
12	บ้านลาดหญ้าคา	12	263	240	503
13	บ้านหนองแวง	13	129	120	249
14	บ้านโคกสว่าง	14	120	98	218
15	บ้านโนนสว่างน้อย	15	338	362	700
16	บ้านกุดกลอยใต้	16	310	288	598
17	บ้านกุดกลอยเหนือ	17	187	201	388
18	บ้านโนนสว่างบูรพา	18	276	322	598
19	บ้านโนนสังข์เหนือ	19	284	278	562
20	บ้านกุดกลอย	20	334	309	643
รวม			5,243	5,223	10,466

ข้อมูลจากฝ่ายทะเบียนราษฎร อำเภอภูซำวุ่น ณ เดือน พฤษภาคม 2553

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างดังต่อไปนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
1	บ้านโนนสว่าง	จสท.สามารถ โคตรขาว	ผู้ใหญ่บ้าน	
2	บ้านหนองยาง	นายทัน เจียมเคน	ผู้ใหญ่บ้าน	
3	บ้านโนนสังข์	นายวิชัย หลายเหล่า	ผู้ใหญ่บ้าน	
4	บ้านหนองหว้า	นายอ่อนสี จันทพันธ์	ผู้ใหญ่บ้าน	
5	บ้านกุดกลอย	นายวันนา สีเปลก	ผู้ใหญ่บ้าน	
6	บ้านคำแม่ม่วย	นายนิ่ม ไชยแสง	ผู้ใหญ่บ้าน	
7	บ้านแก้งลิง	นายอดุล เทพกิจ	ผู้ใหญ่บ้าน	
8	บ้านแจ้งขยัน	นายชุมพล กาเผือกงาม	ผู้ใหญ่บ้าน	
9	บ้านไชยชนะ	นายสุวรรณ วรรณวัตร	ผู้ใหญ่บ้าน	
10	บ้านคงบัง	นายอนงค์ รุ่งเรือง	ผู้ใหญ่บ้าน	
11	บ้านหนองนงทา	นายปรีชา คำภา	ผู้ใหญ่บ้าน	
12	บ้านลาดหญ้าคา	นายสีนวน วงศ์คำ	ผู้ใหญ่บ้าน	
13	บ้านหนองแวง	นายทวี ดันบุญ	ผู้ใหญ่บ้าน	
14	บ้านโคกสว่าง	นายสถิต ดวงจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน	
15	บ้านโนนสว่างน้อย	นายอุดม วรรณ	ผู้ใหญ่บ้าน	
16	บ้านกุดกลอยใต้	นายสาร สุขสนาน	ผู้ใหญ่บ้าน	
17	บ้านกุดกลอยเหนือ	นายกร กาวาพ	ผู้ใหญ่บ้าน	
18	บ้านโนนสว่างบูรพา	นายแสงชัย จันทวี	กำนันตำบล	
19	บ้านโนนสังข์เหนือ	นายนิรันดร์ ถัดดา	ผู้ใหญ่บ้าน	
20	บ้านกุดกลอย	นายด้าย สายตา	ผู้ใหญ่บ้าน	

สภาพเศรษฐกิจและสังคม

อาชีพ หลักของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ได้แก่ การเกษตรกรรม ซึ่งประชาชนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังมี อาชีพค้าขาย รับจ้างทั่วไป รับราชการและอาชีพอื่นๆ และเมื่อเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตรแล้วจะว่างงาน ซึ่งทำให้มีการอพยพ

แรงงานชั่วคราวไปทำงานต่างถิ่น เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว โดยแรงงานส่วนใหญ่จะอพยพ
เข้ากรุงเทพมหานคร และจังหวัดในภาคตะวันออก ในช่วงเดือน มกราคม ถึง เดือน พฤษภาคม

หน่วยธุรกิจ ในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง

- ปิมน้ำมันขนาดเล็ก(หลอด)	20 แห่ง
- ปิมหิวจ่าย	1 แห่ง
- โรงสี	57 แห่ง
- ร้านค้า	74 แห่ง
- ร้านซ่อมรถ	8 แห่ง
- ร้านเสริมสวย	3 แห่ง

สถาบันการศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างมีสถานศึกษา จำนวน 9 แห่ง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน จำนวน 9 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

1. วัด 10 แห่ง
2. สำนักสงฆ์ 7 แห่ง

การสาธารณสุข

1. สถานีอนามัย 2 แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- (1) ที่พักสายตรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอภูคชบัวปุ่น ตั้งอยู่หมู่ที่ 6
- (2) ป้อมยามประจำหมู่บ้าน จำนวน 20 หมู่บ้าน
- (3) ราษฎรอาสารักษาความปลอดภัยประจำหมู่บ้าน(ตำรวจบ้าน) จำนวน 104 คน
- (4) อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน 221 คน

การบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

ปัจจุบันถนนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่างซึ่งตั้งอยู่ในหมู่บ้านเป็นถนนสายซอยเป็นถนนคอนกรีตเป็นส่วนใหญ่ และมีถนนลูกรังเป็นส่วนน้อย ส่วนถนนเชื่อมระหว่างตำบลและหมู่บ้านส่วนใหญ่ยังเป็นถนนลูกรัง เส้นทางสายหลักเป็นถนนทางหลวงจังหวัด หมายเลข 2232 ซึ่งผ่านตำบลโนนสว่างไปยังตำบลหนองผือ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี

การไฟฟ้า

การดำเนินกิจการ ไฟฟ้าให้กับประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง อยู่ในความรับผิดชอบและดำเนินงานโดยการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุบลราชธานี หน่วยอำเภอ ตระการพืชผล ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ แต่ยังคงขาดไฟฟ้า สาธารณะติดตามแยกหมู่บ้านบางส่วน

การประปา

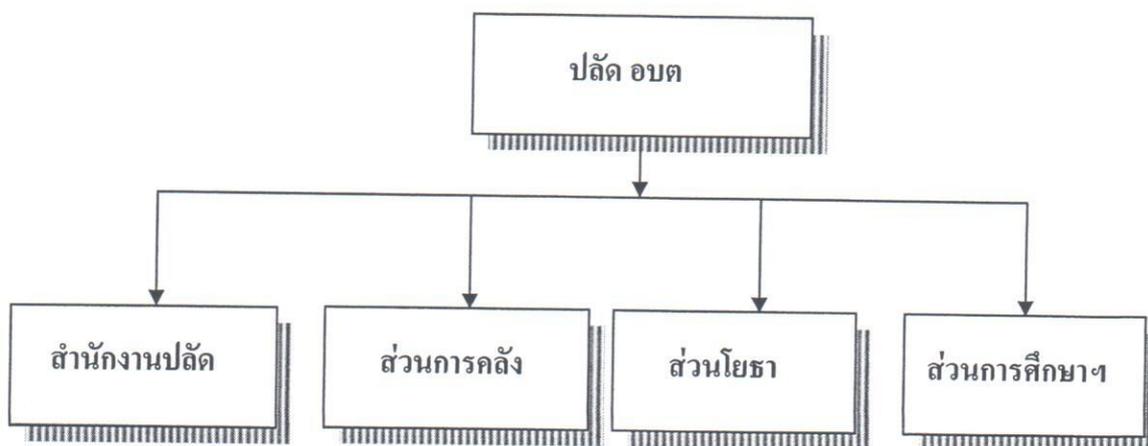
ระบบจำหน่ายน้ำประปาของหมู่บ้าน ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

การโทรคมนาคม

ระบบการสื่อสารที่มีให้บริการ เช่น โทรศัพท์ การไปรษณีย์โทรเลข และการสื่อสารในรูปแบบอื่น ๆ ดังต่อไปนี้

- (1) การไปรษณีย์โทรเลข องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง ไม่มีที่ทำการไปรษณีย์ แต่ใช้บริการไปรษณีย์ที่อำเภอภูค้อข้าวปุ้น
- (2) ตู้โทรศัพท์สาธารณะหมู่บ้านมีทุกหมู่บ้านแต่ใช้การได้ไม่ดี องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง มีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญๆ ในพื้นที่ ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสว่าง



มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 39 คน แยกตามส่วนราชการได้ดังนี้

(1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน	1	อัตรา
(2) สำนักงานปลัด อบต.	จำนวน	10	อัตรา
(3) ส่วนการคลัง	จำนวน	6	อัตรา
(4) ส่วนโยธา	จำนวน	4	อัตรา
(5) ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	จำนวน	18	อัตรา

5. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ

**สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน
ที่ตั้งและขนาด**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ เป็นองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 1 ใน 6 ของอำเภอภูซำปูน ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยและมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านหนองทันน้ำ ตั้งอยู่หมู่ที่ 1 บ้านหนองทันน้ำ ตำบลหนองทันน้ำ อำเภอภูซำปูน จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอภูซำปูน ประมาณ 9 กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ประมาณ 98 กิโลเมตร มีพื้นที่รวมทั้งสิ้น จำนวน 18,162 ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ มีอาณาเขตติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโนนสว่าง ตำบลแก้งเหนือ ตำบลหัวนา	อำเภอภูซำปูน อำเภอเขมราฐ อำเภอเขมราฐ
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลแก้งเค็ง	อำเภอภูซำปูน
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลแก้งเค็ง	อำเภอภูซำปูน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลข้าวปุ้น ตำบลโนนสว่าง	อำเภอภูซำปูน อำเภอภูซำปูน

ลักษณะภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบสลับกับที่ดอน มีป่าไม้อยู่ทางทิศเหนือ บริเวณหมู่ที่ 11 บ้านแสนอุดมเหนือ หมู่ที่ 13 บ้านหนองคู หมู่ที่ 4 บ้านโนนหินแร่ และภูเขาขนาดใหญ่ ชื่อว่าภูขาม

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ มีหมู่บ้านที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบจำนวน 13 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อผู้นำหมู่บ้าน/ชุมชน	หมายเหตุ
1	บ้านหนองทันน้ำ	นายอุดร ภู่อ่อน	
2	บ้านบก	นายประพาส คีนดี	
3	บ้านชาติ	นายคำพันธ์ จันลา	
4	บ้านโนนหินแร่	นายวิชัย ย้ายวย	
5	บ้านสองคอน	นายมนี อ่อนคุณ	
6	บ้านแสนอุดม	นางผอง แสงฉาย	
7	บ้านศรีสมบูรณ์	นายอุดม สาสาน	
8	บ้านรวมไทย	นายไฉน อ่อนตาม	
9	บ้านแหลมทอง	นายไมตรี ราคทุกข์	
10	บ้านศรีเชียงใหม่	นายสมยศ สิงห์เชื้อ	
11	บ้านแสนอุดมเหนือ	นายสมพงษ์ พร้อมวงศ์	
12	บ้านบก	นายหาว บุญเลี้ยง	
13	บ้านหนองคู	นายประจักษ์ วงศ์พรมมา	

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ มีประชากรทั้งสิ้น 7,369 คน โดยแยกเป็นชาย 3,732 คน หญิง 3,637 คน (ข้อมูลฝ่ายทะเบียนราษฎรอำเภอกุศขำวปุ่น) กระจายอยู่ตามหมู่บ้านต่างๆ ดังนี้

หมู่ ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม ประชากร	หมายเหตุ
			ชาย	หญิง		
1	บ้านหนองทันน้ำ	222	545	497	1,042	
2	บ้านบก	172	408	409	817	
3	บ้านชาติ	128	320	316	636	
4	บ้านโนนหินแร่	188	433	447	880	
5	บ้านสองคอน	73	159	164	323	
6	บ้านแสนอุดม	69	126	111	239	
7	บ้านศรีสมบูรณ์	99	259	229	488	
8	บ้านรวมไทย	97	213	217	422	
9	บ้านแหลมทอง	125	296	306	602	
10	บ้านศรีเชียงใหม่	144	343	326	669	
11	บ้านแสนอุดม เหนือ	61	145	142	287	
12	บ้านบก	135	348	328	676	
13	บ้านหนองคู	65	137	145	282	
	รวม	1,578	3,732	3,637	7,369	

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ

อาชีพหลักของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนา ทำสวน ทำไร่ มีจำนวนครัวเรือนที่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม จำนวน 1481 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 96.53 ของครัวเรือนทั้งหมด

อาชีพรองของประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ คือ รับราชการ ค้าขาย รับจ้างทางด้านการเกษตร และอื่นๆ มีประมาณร้อยละ 3.47 ของครัวเรือนทั้งหมด

หน่วยเศรษฐกิจ

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ มีหน่วยธุรกิจอยู่ในพื้นที่ ดังนี้

- ปืมน้ำมันและก๊าซ	17	แห่ง
- ร้านค้าต่างๆ	43	แห่ง
- โรงสีข้าว	21	แห่ง
- ตลาดชุมชน	3	แห่ง

สภาพสังคม

การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ มีสถานศึกษา/แหล่งที่ให้ความรู้กับเด็ก นักเรียน และผู้ใหญ่ จำนวน 10 แห่ง ดังนี้

- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	7	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	3	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาส	2	แห่ง
- ศูนย์ศึกษานอกโรงเรียน	1	แห่ง
- ห้องสมุดตำบล	1	แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด 10	แห่ง
วัดปฐมวัด	หมู่ที่ 1
วัดนุปผาราม	หมู่ที่ 2 และ 12
วัดบ้านชาติ	หมู่ที่ 3
วัดจิตาราม	หมู่ที่ 4
วัดสองคอน	หมู่ที่ 5
วัดศรีเชียงใหม่	หมู่ที่ 10
วัดบ้านรวมไทย	หมู่ที่ 8
วัดบ้านแสนอุดม	หมู่ที่ 6
วัดบ้านแสนอุดมเหนือ	หมู่ที่ 11
วัดบ้านศรีสมบูรณ์แหลมทอง	หมู่ที่ 7 และ 9
- สำนักสงฆ์ 3	แห่ง

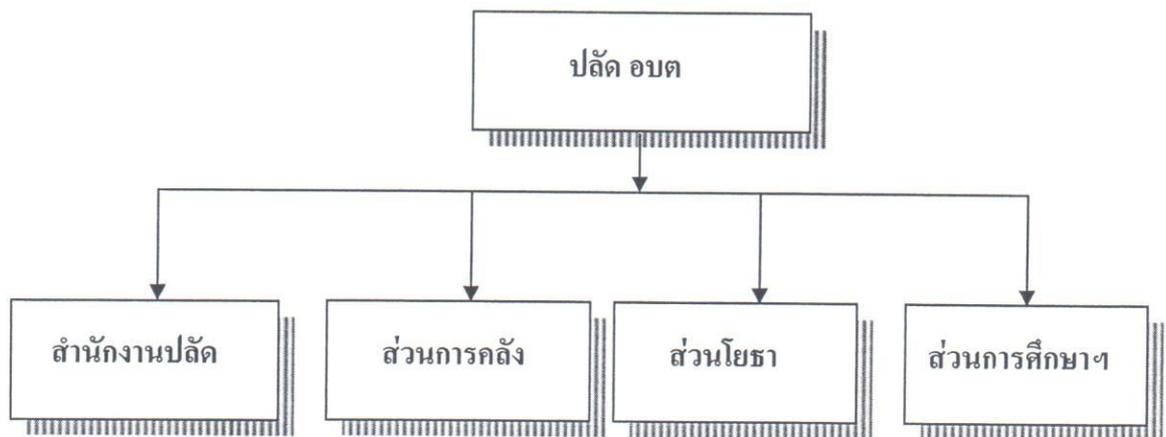
ที่พัทสงฆ์ภูขาม ที่พัทสงฆ์ภูเหล่าเงินฮาง ที่พัทสงฆ์วังเจ้า

การสาธารณสุข

- สถานีอนามัย 2 แห่ง
- สถานีอนามัยบ้านบก หมู่ที่ 2
- สถานีอนามัยบ้านรวมไทย หมู่ที่ 8
- คลินิก 2 แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมน้ำราด 100%

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมยาม 13 แห่ง
- ที่พักสายตรวจ 1 แห่ง
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 150 คน

ข้อมูลบุคลากร**โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองทันน้ำ**

มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 12 คน แยกตามส่วนราชการได้ดังนี้

- | | | | |
|-----------------------------------|-------|---|-------|
| 1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน | 1 | อัตรา |
| 2. สำนักงานปลัด อบต. | จำนวน | 4 | อัตรา |
| 3. ส่วนการคลัง | จำนวน | 3 | อัตรา |
| 4. ส่วนโยธา | จำนวน | 2 | อัตรา |
| 5. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | จำนวน | 2 | อัตรา |

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่ 1	3.4470	.84089	132
ข้อที่ 2	3.3485	.68779	132
ข้อที่ 3	3.1212	1.01161	132
ข้อที่ 4	3.4621	.74552	132
ข้อที่ 5	3.1515	.93682	132
ข้อที่ 6	4.0758	.70572	132
ข้อที่ 7	4.0682	.71188	132
ข้อที่ 8	4.2348	.78982	132
ข้อที่ 9	4.0455	.84586	132
ข้อที่ 10	3.9773	.85128	132
ข้อที่ 11	3.6667	.77820	132
ข้อที่ 12	3.0606	.78883	132
ข้อที่ 13	3.6591	.76995	132
ข้อที่ 14	3.4924	.75661	132
ข้อที่ 15	3.6364	.78412	132
ข้อที่ 16	3.6136	.79740	132
ข้อที่ 17	3.6136	.66134	132
ข้อที่ 18	3.7576	.67813	132
ข้อที่ 19	3.6364	.72336	132
ข้อที่ 20	3.8258	.73616	132
ข้อที่ 21	3.4621	.73521	132
ข้อที่ 22	3.3258	.83343	132
ข้อที่ 23	3.6136	.74800	132
ข้อที่ 24	3.0455	.68644	132
ข้อที่ 25	3.0455	.70833	132
ข้อที่ 26	3.2879	.72607	132
ข้อที่ 27	3.1894	.78276	132
ข้อที่ 28	3.1212	.78176	132
ข้อที่ 29	3.3636	.75435	132

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA) (ต่อ)

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ข้อที่ 30	3.3712	.78541	132
ข้อที่ 31	3.2955	.82646	132
ข้อที่ 32	3.6364	.84954	132
ข้อที่ 33	2.7879	1.01913	132
ข้อที่ 34	2.7045	1.00182	132

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
118.1439	193.452	13.90872	34

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 1	114.6970	180.762	.530	.913
ข้อที่ 2	114.7955	181.843	.600	.912
ข้อที่ 3	115.0227	189.457	.107	.920
ข้อที่ 4	114.6818	181.211	.582	.912
ข้อที่ 5	114.9924	195.702	-.119	.923
ข้อที่ 6	114.0682	182.614	.542	.913
ข้อที่ 7	114.0758	183.551	.487	.914
ข้อที่ 8	113.9091	183.442	.439	.914
ข้อที่ 9	114.0985	179.754	.572	.912
ข้อที่ 10	114.1667	180.140	.551	.913
ข้อที่ 11	114.4773	179.351	.647	.911
ข้อที่ 12	115.0833	193.344	-.023	.920

Item –Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ข้อที่ 13	114.4848	180.435	.601	.912
ข้อที่ 14	114.6515	180.809	.593	.912
ข้อที่ 15	114.5076	179.366	.641	.911
ข้อที่ 16	114.5303	178.144	.689	.911
ข้อที่ 17	114.5303	181.625	.639	.912
ข้อที่ 18	114.3864	183.582	.512	.913
ข้อที่ 19	114.5076	182.038	.558	.913
ข้อที่ 20	114.3182	183.929	.450	.914
ข้อที่ 21	114.6818	184.096	.442	.914
ข้อที่ 22	114.8182	185.112	.337	.916
ข้อที่ 23	114.5303	180.572	.613	.912
ข้อที่ 24	115.0985	184.273	.467	.914
ข้อที่ 25	115.0985	181.769	.585	.912
ข้อที่ 26	114.8561	181.376	.591	.912
ข้อที่ 27	114.9545	179.845	.619	.912
ข้อที่ 28	115.0227	181.244	.551	.913
ข้อที่ 29	114.7803	181.272	.572	.912
ข้อที่ 30	114.7727	182.177	.503	.913
ข้อที่ 31	114.8485	182.664	.452	.914
ข้อที่ 32	114.5076	183.595	.397	.915
ข้อที่ 33	115.3561	179.987	.454	.914
ข้อที่ 34	115.4394	182.859	.354	.916

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	34

RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.0530	.60927	132
A2	3.3258	.86047	132
A3	3.1591	.62797	132
A4	3.4545	.69198	132
A5	3.5833	.71025	132
A6	3.4091	.65329	132
A7	3.4621	.70338	132
A8	3.4242	.71110	132
A9	3.2500	.65818	132
A10	3.6742	.70436	132
A11	3.5985	.62834	132

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.3939	28.515	5.33998	11

Item -Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	34.3409	25.494	.431	.899
A2	34.0682	22.751	.612	.891
A3	34.2348	24.593	.566	.892
A4	33.9394	23.370	.697	.885
A5	33.8106	23.437	.665	.887

Item – Total Statistics (ต่อ)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A6	33.9848	23.450	.733	.883
A7	33.9318	23.484	.665	.887
A8	33.9697	24.213	.543	.894
A9	34.1439	24.033	.628	.889
A10	33.7197	23.425	.674	.886
A11	33.7955	26.630	.735	.883

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	11

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

พนักงานส่วนตำบล

1. นางสาวนาขวัณ (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 7 ธันวาคม 2553
2. นางพอใจ (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 8 ธันวาคม 2553
3. นางสาวสุคใจ (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 14 ธันวาคม 2553
4. นายธันวา (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 15 ธันวาคม 2553
5. นายน้อย (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 17 ธันวาคม 2553

พนักงานจ้าง

1. นายตะวัน (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 7 ธันวาคม 2553
2. นางสาวดวงใจ (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 8 ธันวาคม 2553
3. นางสาวศศิไส (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 14 ธันวาคม 2553
4. นางเป็นสุข (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 15 ธันวาคม 2553
5. นางส่องแสง (นามสมมุติ) เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิทยาลัย วิลาสินี นามศรี
เป็นผู้สัมภาษณ์ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ 17 ธันวาคม 2553

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววิลาสินี นามศรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนปลาย (แผนศิลป์-ภาษา) โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2541 รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2548 - ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน อำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 5 องค์การบริหารส่วนตำบลกาบิน อำเภอกุศขำวุ่น จังหวัดอุบลราชธานี