

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์¹

Factors Affecting the Performance Effectiveness of government officer at Community Development Department in Uttaradit Province

ชัญญิตา ลาอ่อน²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ (2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน โดยมีประชากร คือ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ และนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 1-5 ปี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this research were (1) to study Factors Affecting the Performance Effectiveness of government officer at Community Development Department in Uttaradit Province (2) to suggest guidelines for enhancing the effectiveness in the performance of the community development department officials. The population is civil servants of the Department of Community Development in Uttaradit Province. which is under the Department of Community Development ministry of interior And there is an order to work in the area of Uttaradit Province both at the provincial and district levels There were 63 people in total. The tools used for data collection were questionnaires. Data were analyzed using a statistical package consisting of frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and tested the hypothesis using Pearson correlation analysis technique.

The results showed that the majority of the population was female. Aged between 31 - 40 years old, graduated with a bachelor's degree Working in the position of an expert community development scholar and academic community development practitioners and the period of work in the organization ranged from 1-5 years. aspect of job success sense of acceptance Responsibility and the nature of work affecting the effectiveness of the performance of the civil servants of the Department of Community Development. in the area of Uttaradit Province with the same direction at a moderate level in terms of advancement in the position Affecting the effectiveness in the performance of civil servants of the Department of Community Development. in the area of Uttaradit Province with the same direction at a low level Sustaining factors in performance Management policy Affecting the effectiveness in the performance of civil servants of the Department of Community Development. in the area of Uttaradit Province with the same direction at a moderate level in terms of operating conditions relationship with colleagues salary and job security Affecting the effectiveness in the performance of civil servants of the Department of Community Development. in the area of Uttaradit Province with the same direction at a low level Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Performance Effectiveness, Motivational factors, Supportive factors

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชนเพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชน ให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ และพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูง และมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญ ในงานพัฒนาชุมชนอยู่เสมอ โดยกระจายอำนาจลงสู่ทุกจังหวัด เพื่อให้มีการบริหารงานที่สะดวก รวดเร็ว และแก้ปัญหาให้ประชาชนในพื้นที่ได้มากขึ้น

สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหน่วยงานในระดับภูมิภาคของกรมการพัฒนาชุมชน โดยอยู่ในกลุ่มเขตตรวจราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ 17 (ภาคเหนือตอนล่าง 1) มีหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน ให้บรรลุเป้าหมาย “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยแบ่งโครงสร้างอัตรากำลังเป็น 4 กลุ่มงาน 9 อำเภอ เพื่อทำงานอย่างใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่ในการขับเคลื่อนระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน ได้แก่ นักวิชาการพัฒนาชุมชน (พัฒนากร) โดยยึดหลัก การสอนให้ชาวบ้านจับปลาเอง ไม่จับปลาให้ชาวบ้าน เป็นการทำงานภายใต้การพัฒนาศักยภาพของคนในพื้นที่ ทำให้นักวิชาการพัฒนาชุมชน จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ในด้านต่าง ๆ เพื่อดำเนินการตามภารกิจของกรมการพัฒนาชุมชน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยถึงเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยความสำเร็จที่เกิดขึ้นในการพัฒนางานตามภารกิจที่กรมการพัฒนาชุมชนได้มอบหมาย ภายใต้ทรัพยากร เวลา และค่าใช้จ่ายที่จำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลอย่างแท้จริง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะบุคลากรในสังกัด ยกระดับผลการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีปัจจัยอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

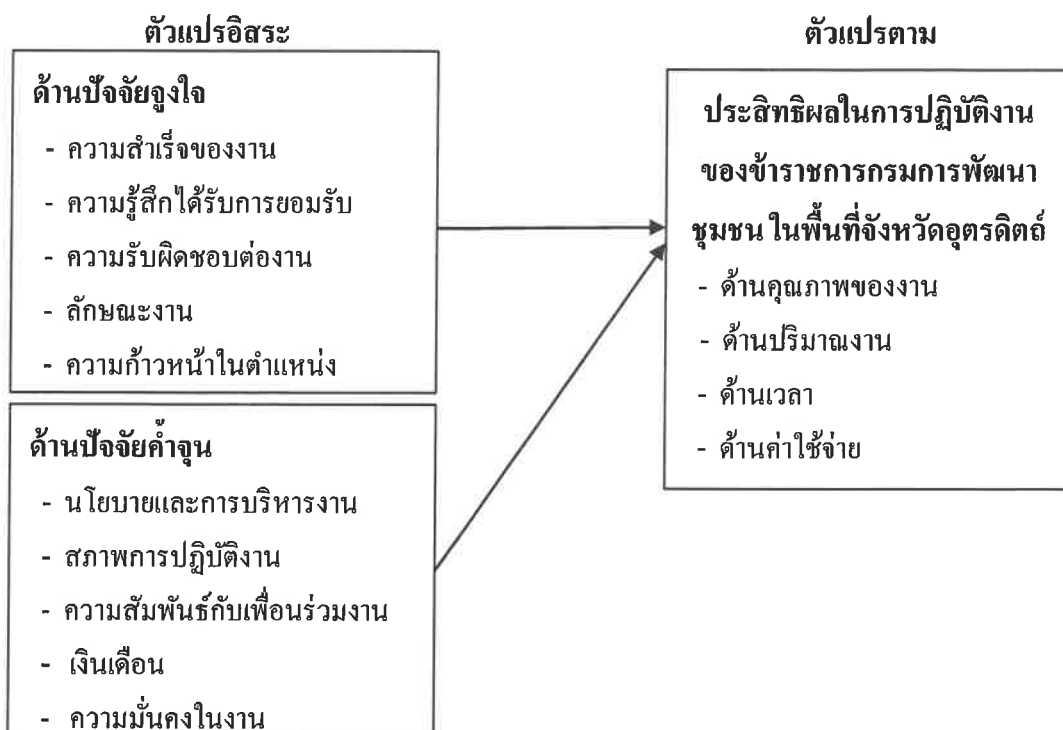
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
 - ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
 - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy Needs Theory)
 - ทฤษฎีความต้องการของ ERG ของ Alderfer (Existence Relatedness Growth)
 - ทฤษฎีการจูงใจของแมคเคลเลนด (McClelland's Theory of Needs)
 - ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการ หรือภารกิจอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ซึ่งสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย และมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากเกินไป ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (independent variables)

1. ตัวแปรด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 1.1) ความสำเร็จของงาน
- 1.2) ความรู้สึกได้รับการยอมรับ
- 1.3) ความรับผิดชอบต่องาน
- 1.4) ลักษณะงาน
- 1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2. ตัวแปรด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- 2.1) นโยบายและการบริหารงาน
- 2.2) สภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.4) เงินเดือน
- 2.5) ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่

- 1) ด้านคุณภาพของงาน
- 2) ด้านปริมาณของงาน
- 3) ด้านเวลา
- 4) ค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านคุณภาพของงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านปริมาณของงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านเวลา	จำนวน 5 ข้อ
ด้านค่าใช้จ่าย	จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด จำนวนทั้งสิ้น 30 ข้อ ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จของงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความรู้สึกได้รับการยอมรับ	จำนวน 3 ข้อ
ความรับผิดชอบต่องาน	จำนวน 3 ข้อ
ลักษณะงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวน 3 ข้อ

ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

นโยบายในการบริหารงาน	จำนวน 3 ข้อ
สภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน 3 ข้อ
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน 3 ข้อ
เงินเดือน	จำนวน 3 ข้อ
ความมั่นคงในงาน	จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าลิเคิร์ตสเกล (Likert scale)

4. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

4.1 ทบทวนวรรณกรรม จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และขอบเขตเนื้อหาที่จะใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม รวมทั้งตัวแปรที่จะใช้ในการวิจัย

4.3 นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดการวิจัย

4.4 การหาความเที่ยงตรง (Validity) ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม เพื่อความถูกต้องในเชิงเนื้อหา โดยการทบทวนวรรณกรรม การตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องก่อนนำมาทดลองใช้

4.5 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 15 ราย โดยข้อมูลคำถามจำนวน 50 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยาภา นิษฐ์ปัญญา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test ดังนี้

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	11

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร ข้าราชการกรมการพัฒนารัฐวิสาหกิจในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี จำนวน 63 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 63 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 63 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น

ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ และนักวิชาการพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรตั้งแต่ 1-5 ปี

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นความถี่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวม ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.36, \sigma : 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ย 4.49 ด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 4.38 ด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ย 4.37 และด้านปริมาณของงาน ค่าเฉลี่ย 4.18

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.37, \sigma : 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุด ไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ การปฏิบัติงานได้ถูกต้องตรงตามตัวชี้วัดที่กรมการพัฒนาชุมชนกำหนด ค่าเฉลี่ย 4.56 สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.46 สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานได้ทันท่วงที ค่าเฉลี่ย 4.43 มีความ

พอใจในงานที่ทำเพราะได้ใช้ความรู้และได้ใช้ความสามารถ ของตนกับงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ย 4.35 และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีอยู่ในเกณฑ์ตามที่คาดหวัง ค่าเฉลี่ย 4.03

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน ความคิดเห็นในด้านปริมาณของงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\mu : 4.18 , \sigma : 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.60 มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.35 สามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ ได้สำเร็จตามที่วางไว้ ค่าเฉลี่ย 4.33 สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทุกประการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 4.16 และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.48

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านเวลา พบว่า มีความคิดเห็นในด้านเวลา อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.18 , \sigma : 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ มีความพยายามในการทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.68 มีการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.54 สามารถหาวิธีการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ประหยัดเวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.40 สามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.25 และสามารถทำงานได้ทันระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.05

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย พบว่า มีความคิดเห็นในด้านเวลา อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.38 , \sigma : 0.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อสามารถเรียงลำดับจากข้อที่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ มีความพยายามในการทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.68 มีการนำเทคโนโลยีหรือคิดค้นนวัตกรรมใหม่เพื่อสนับสนุนการบริหารให้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.54 สามารถหาวิธีการลดขั้นตอนการทำงานเพื่อให้ประหยัดเวลาในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.40 สามารถสร้างและปรับปรุงกระบวนการในการทำงานให้รวดเร็วขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.25 และสามารถทำงานได้ทันระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 4.05

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.21 , \sigma : 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านด้านความสำเร็จของงาน ค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ค่าเฉลี่ย 4.31

ด้านลักษณะงาน ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.17 และด้านความรับผิดชอบต่องาน ค่าเฉลี่ย 3.98

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.35 , \sigma : 0.65$)

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ มีความคิดเห็นในด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.31 , \sigma : 0.84$)

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 3.98 , \sigma : 1.02$)

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.23 , \sigma : 0.82$)

3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\mu : 4.17 , \sigma : 0.69$)

ส่วนที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\mu : 4.11 , \sigma : 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านนโยบายในการบริหารงาน ค่าเฉลี่ย 4.31 ด้านความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.12 และด้านเงินเดือน ค่าเฉลี่ย 3.76

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านนโยบายในการบริหารงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\mu : 4.31 , \sigma : 0.81$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ($\mu : 4.12 , \sigma : 0.87$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ประชากรมีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (μ : 4.15 , σ : 0.90)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านเงินเดือนอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก (μ : 3.76 , σ : 1.05)

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า มีความคิดเห็นในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด (μ : 4.23 , σ : 0.69)

ส่วนที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกได้รับการยอมรับ ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า

สมมติฐาน 1 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความสำเร็จของงานมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

สมมติฐาน 2 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกได้รับการยอมรับมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

สมมติฐาน 3 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่องาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

สมมติฐาน 4 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีลักษณะงานที่ตรงกับความสามารถ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิผลมากขึ้น

สมมติฐาน 5 ปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และได้พัฒนาตนเองเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน 6 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีนโยบายในการบริหารงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน 7 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีสภาพการปฏิบัติงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน 8 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน 9 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน ได้รับเงินเดือนมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สมมติฐาน 10 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ กล่าวคือ หากในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในงานมาก จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ประกอบกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

สืบเนื่องจากผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรู้สึกรับได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบต่องาน และด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์

โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ดังนั้น กรมการพัฒนาชุมชน ควรให้ความสำคัญแก่เรื่องปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติ เพราะหากปัจจัยดังกล่าวมีความพอดี เพียงพอต่อความต้องการ หรือความจำเป็น จำส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์ มีประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น นำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากประชากรเฉพาะข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดอุดรดิตถ์เท่านั้น ซึ่งการเก็บข้อมูลยังไม่ครอบคลุมไปทุกภูมิภาค ลักษณะประชากรในแต่ละพื้นที่อาจแตกต่างกัน และอาจจะส่งผลให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการปรับปรุงนโยบายการปฏิบัติราชการ หากมีการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่เพิ่มขึ้นในทุกภูมิภาค จะทำให้สามารถได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง และชัดเจนมากขึ้น เพื่อนำไปประกอบการวางแผนการดำเนินงาน รวมถึงแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนต่อไป

บรรณานุกรม

Carol T. Nixon & Glenn E. Littlepage (1992). Impact of meeting procedures on meeting effectiveness., Journal of Business and Psychology volume 6, pages361–369

James L. Price (1972). The Study of Organizational Effectiveness, Georgopoulos and Mann (1962)

William A. Conway M.D. (1985). The Policy Perception, Executive's Leadership and Participation toward the Effectiveness of Nursing Organizations.

เกียรติคุณ อ้นสุวรรณ (2553). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี.

ชนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นิตา ประพฤติธรรม. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปัทิตตา ชูเพื่อนสุข. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดสิงห์บุรี.

ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563). ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่ง แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร.

ปริญ บุญถวิล (2556). วัฒนธรรมองค์การ องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์การของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการ โครงการ

พรทิพย์ สุตริยะ (2550). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมืองเชียงใหม่.

พามี แก้วบุตตา (2561). ประสิทธิผลการพัฒนาหมู่บ้านของชุมชนบ้านฝักกะ เมืองไคสอนพมวิทาน แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงาน โรงแรมระดับ 4 ดาวย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

มันวาท สุวรรณเรือง (2536). ประสิทธิผลการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาลตำบลท่าเรือ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรมระดับ 5 ดาว

แมน รถทอง (2544). ประสิทธิภาพในการให้บริการของสถานีตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจนครบาล ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 4

ยงค์ยาน มั่นคำศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โรงแรม อมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

รัชดาพร รื่องเสียง (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ชันย่างอุตสาหกรรมอาหาร จำกัด.

วิเชียร วิทยอุดม (2554). ทฤษฎีองค์การ : ฉบับแนวใหม่ .โรงพิมพ์ชนนิจการพิมพ์กรุงเทพฯ

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2544). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 4), กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สิรินทร์ญาภา จันทพิภักย์ (2546). การประเมินประสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานกองนิติการ การสื่อสารแห่งประเทศไทย

สุดารัตน์ ชีรธรรมธาดา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ และความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุนทร เสี่ยงมพงษ์ (2559). ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการเสาโทรคมนาคม บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).

สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสามูลนิธิแสงธรรมส่องกล้า กรุงเทพมหานคร.