

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมง” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานประมง ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ ระดับ 4 – 8 จำนวน 398 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ เท่ากับ 200 คน จากนั้นได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้และได้รับคืนเป็นจำนวน 200 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่จัดส่งทั้งหมด

แบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด นำมาวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน

#### ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมุติฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

#### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

## 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	129	64.5
ชาย	71	35.5
<b>อายุ</b>		
น้อยกว่า 30 ปี	9	4.5
31 – 40 ปี	62	31.0
41 – 50 ปี	114	57.0
มากกว่า 50 ปี	15	7.5
<b>ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	41	20.5
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	158	79.0
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	1	0.5
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
ระดับ 4	4	2.0
ระดับ 5	6	3.0
ระดับ 6	111	55.5
ระดับ 7	57	28.5
ระดับ 8	22	11.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)  
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักงานประมาณ</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	11	5.5
6 – 15 ปี	77	38.5
16 – 25 ปี	92	46.0
มากกว่า 25 ปี	20	10.0
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	2	1.0
10,001 – 15,000 บาท	19	9.5
15,001 – 20,000 บาท	57	28.5
มากกว่า 20,000 บาท	122	61.0

จากตารางที่ 4.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

เพศ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และเพศชาย มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

อายุ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41 – 50 ปี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 ช่วงอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดในระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05 และระดับปริญญาเอก มีจำนวน 1

ระดับตำแหน่ง : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับ 6 มีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมา คือ ระดับ 7 มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 ระดับ 8 มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ระดับ 5 มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และระดับ 4 มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานงบประมาณ : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงานงบประมาณระหว่าง 16 - 25 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา คือ ระยะเวลาระหว่าง 6 – 15 ปี มีจำนวน 77 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 ระยะเวลามากกว่า 25 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 และระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 28.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

## 1.2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

### ตารางที่ 4.2

แสดงระดับการรับรู้/ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน	X	SD	ระดับ
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	3.46	0.55	สูง
การฝึกอบรม	2.78	0.74	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.65	0.56	สูง
ความก้าวหน้าในการทำงาน	2.61	0.83	ปานกลาง
ความศรัทธาต่อผู้นำ	2.78	0.81	ปานกลาง

หมายเหตุ คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็น ระดับต่ำ

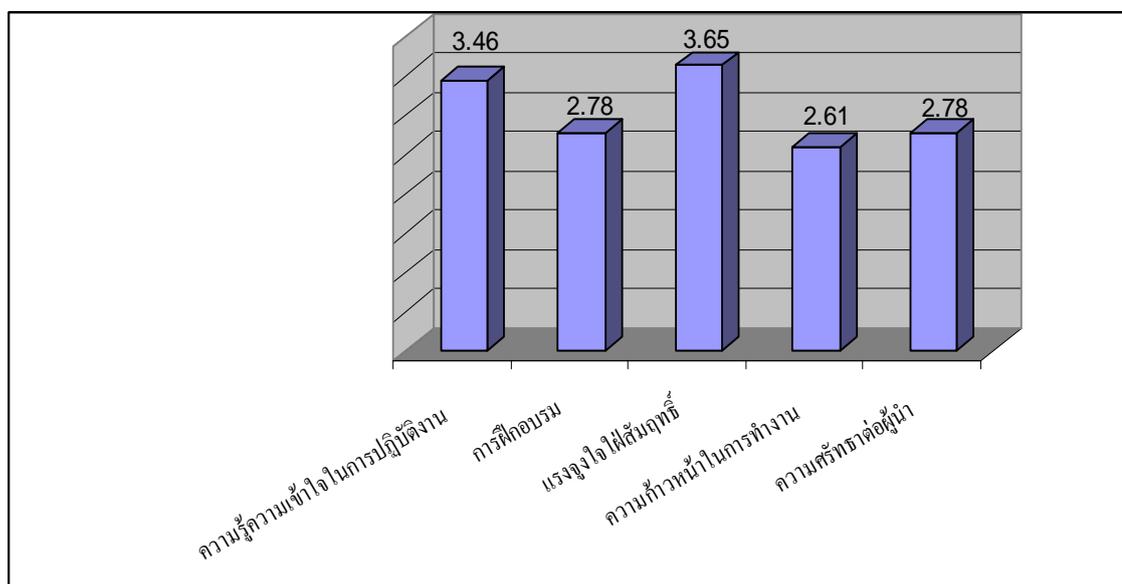
คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็น ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็น ระดับสูง

จากตารางที่ 4.2 แสดงระดับการรับรู้/ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ในระดับสูง ( $X = 3.46$ ) มีความคิดเห็นต่อการฝึกอบรม ในระดับปานกลาง ( $X = 2.78$ ) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับสูง ( $X = 3.65$ ) มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ในระดับปานกลาง ( $X = 2.61$ ) และมีความศรัทธาต่อผู้นำ ในระดับปานกลาง ( $X = 2.78$ )

แผนภาพที่ 4.1

แสดงระดับการรับรู้/ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน



### 1.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ

ประสิทธิภาพการทำงาน	X	SD	ระดับ
ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม	3.30	0.71	ปานกลาง
ด้านการวางแผนงบประมาณ	3.04	0.77	ปานกลาง
ด้านการจัดทำงานงบประมาณ	3.57	0.81	สูง
ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ	3.45	0.90	สูง
การติดตามประเมินผล	2.99	0.90	ปานกลาง
การให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน	3.46	0.79	สูง

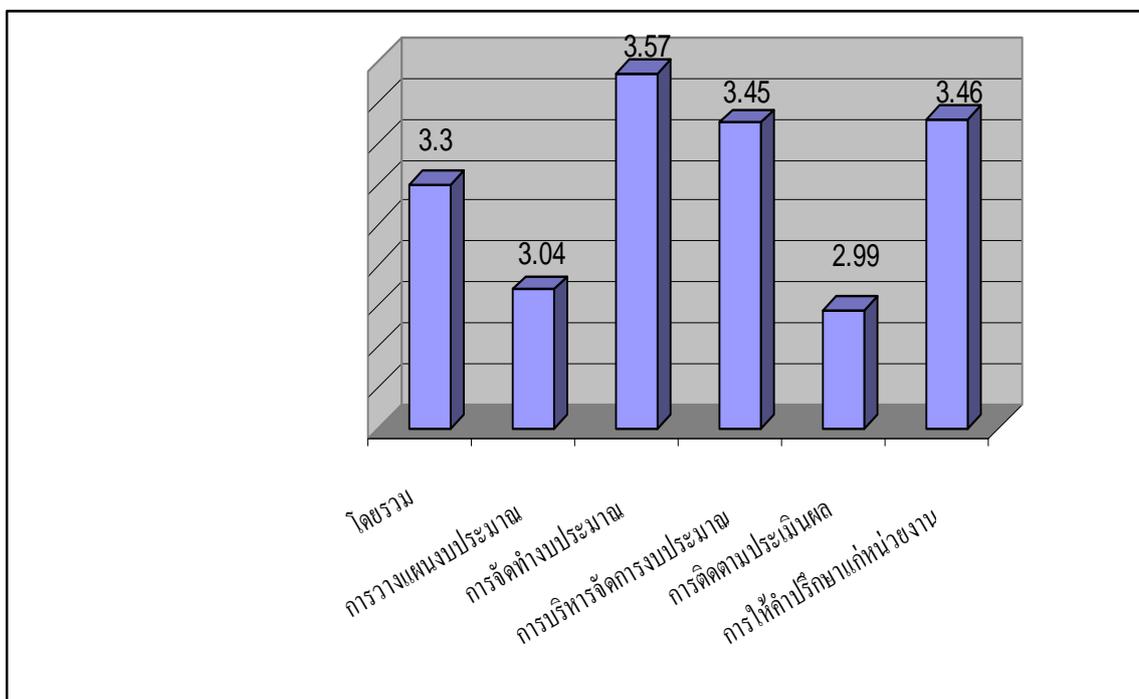
หมายเหตุ คะแนนตั้งแต่ 1.00 – 2.60 กำหนดให้เป็น ระดับต่ำ

คะแนนตั้งแต่ 2.61 – 3.40 กำหนดให้เป็น ระดับปานกลาง

คะแนนตั้งแต่ 3.41 – 5.00 กำหนดให้เป็น ระดับสูง

จากตารางที่ 4.3 แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง ( $X = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 3.04$ ) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงานงบประมาณอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.57$ ) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.45$ ) ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง ( $X = 2.99$ ) และประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอยู่ในระดับสูง ( $X = 3.46$ )

แผนภาพที่ 4.2  
แสดงระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ



## ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.4

แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	หญิง (n = 129)		ชาย (n = 71)		t-test
	X	SD	X	SD	
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.27	0.73	3.36	0.68	0.811

จากตารางที่ 4.4 เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามเพศ โดยทดสอบด้วยค่าที (t-independent) พบว่าข้าราชการที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.5

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.680	3	0.227	0.447	.720
ภายในกลุ่ม	99.351	196	0.507		
รวม	100.031	199			

จากตารางที่ 4.5 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

แสดงผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	ปริญญาตรี (n = 41)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 159)		t-test
	X	SD	X	SD	
ประสิทธิภาพการทำงาน	3.38	0.59	3.28	0.74	0.778

จากตารางที่ 4.6 เป็นการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยทดสอบด้วยค่าที (t-independent) พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.669	4	0.667	1.336	.258
ภายในกลุ่ม	97.362	195	0.499		
รวม	100.031	199			

จากตารางที่ 4.7 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ข้าราชการที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.8

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.061	3	0.354	0.700	.553
ภายในกลุ่ม	98.970	196	0.505		
รวม	100.031	199			

จากตารางที่ 4.8 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สำนักงบประมาณแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ข้าราชการที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9  
แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)  
ของประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้

กลุ่มอายุ	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.312	3	0.437	0.868	.459
ภายในกลุ่ม	98.720	196	0.504		
รวม	100.031	199			

จากตารางที่ 4.9 เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบประสิทธิภาพการทำงาน จำแนกตามระดับรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
อายุ	.006	.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.11  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
อายุ	-.025	.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตารางที่ 4.12  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณ (r)	p-value
อายุ	-.020	.05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณ

ตารางที่ 4.13  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
อายุ	.051	.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตารางที่ 4.14  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
อายุ	.017	.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตารางที่ 4.15  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
อายุ	- .006	.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า อายุไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตารางที่ 4.16  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
ระดับการศึกษา	- .034	.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตารางที่ 4.17

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
ระดับการศึกษา	.025	.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตารางที่ 4.18

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณ (r)	p-value
ระดับการศึกษา	-.017	.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณ

ตารางที่ 4.19

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
ระดับการศึกษา	.011	.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตารางที่ 4.20

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
ระดับการศึกษา	- .052	.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

## ตารางที่ 4.21

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
ระดับการศึกษา	-.006	.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

## ตารางที่ 4.22

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.623***	.001

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .623, p < .001$ )

ตารางที่ 4.23

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.495**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .495, p < .01$ )

ตารางที่ 4.24

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดท่างบประมาณ (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.535**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .535, p < .01$ )

#### ตารางที่ 4.25

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.538**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .538, p < .01$ )

#### ตารางที่ 4.26

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.525**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .525, p < .01$ )

#### ตารางที่ 4.27

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน	.554**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .554, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.2 การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

#### ตารางที่ 4.28

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
การฝึกอบรม	.242**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .242, p < .01$ )

#### ตารางที่ 4.29

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
การฝึกอบรม	.230**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .230, p < .01$ )

#### ตารางที่ 4.30

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดทำงบประมาณ (r)	p-value
การฝึกอบรม	.094	.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การฝึกอบรมไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงบประมาณ

ตารางที่ 4.31  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
การฝึกอบรม	.113	.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การฝึกอบรมไม่มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตารางที่ 4.32  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
การฝึกอบรม	.328**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.32 พบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .328, p < .01$ )

## ตารางที่ 4.33

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรม  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
การฝึกอบรม	.261**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.33 พบว่า การฝึกอบรม มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .261, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

## ตารางที่ 4.34

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.477***	.001

\*\*\*  $p < .001$

จากตารางที่ 4.34 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .477, p < .001$ )

ตารางที่ 4.35  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.385**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .477$ ,  $p < .01$ )

ตารางที่ 4.36  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดหางบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดหางบประมาณ (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.440**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดหางบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .440$ ,  $p < .01$ )

ตารางที่ 4.37

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.400**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.37 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .400, p < .01$ )

ตารางที่ 4.38

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.388**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.38 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .388, p < .01$ )

ตารางที่ 4.39

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเด็นการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.417**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.39 พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .417, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.40

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.278**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .278, p < .01$ )

ตารางที่ 4.41  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.262**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .262, p < .01$ )

ตารางที่ 4.42  
แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดท่างบประมาณ (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.167*	.05

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดท่างบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .167, p < .05$ )

ตารางที่ 4.43

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.148*	.05

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวก  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
( $r = .148, p < .05$ )

ตารางที่ 4.44

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.281**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวก  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r =$   
.281,  $p < .01$ )

## ตารางที่ 4.45

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในการทำงาน  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
ความก้าวหน้าในการทำงาน	.333**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .333, p < .01$ )

สมมติฐานที่ 2.5 ความศรัทธาต่อผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน

## ตารางที่ 4.46

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.169*	.05

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .169, p < .05$ )

ตารางที่ 4.47

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการวางแผนงบประมาณ (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.130	.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ ไม่มีสหสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานด้านการวางแผนงบประมาณ

ตารางที่ 4.48

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงานงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการจัดทำงานงบประมาณ (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.056	.05

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ ไม่มีสหสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดทำงานงบประมาณ

ตารางที่ 4.49

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริหารจัดการงบประมาณ (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.039	.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ ไม่มีสหสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิภาพการทำงานด้านการบริหารจัดการงบประมาณ

ตารางที่ 4.50

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผล

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการติดตามประเมินผล (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.241**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ประสิทธิภาพการทำงานด้านการติดตามประเมินผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .241$ ,  
 $p < .01$ )

ตารางที่ 4.51

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความศรัทธาต่อผู้นำ  
กับประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงาน (r)	p-value
ความศรัทธาต่อผู้นำ	.256**	.01

\*\*  $p < .01$

จากตารางที่ 4.51 พบว่า ความศรัทธาต่อผู้นำ มีสหสัมพันธ์ทางบวกกับ  
ประสิทธิภาพการทำงานด้านการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r =$   
.256,  $p < .01$ )

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

ต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแล้ว กลุ่มตัวอย่างได้นำเสนอข้อคิดเห็น  
เพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในข้อคำถาม  
ปลายเปิด ซึ่งวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.52

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ที่	ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
1	การบริหารองค์การและองค์ความรู้ - มีการถ่ายทอดประสบการณ์การทำงานอย่างเป็น ระบบ และมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ	17	13.43

## ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ที่	ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการและหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ชัดเจน</li> <li>- มีการกำหนดตารางเวลาในแต่ละขั้นตอนการทำงานอย่างเหมาะสมและเป็นไปได้</li> <li>- มีการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวทางวิธีดำเนินงานใหม่ๆ</li> <li>- งบประมาณที่เพียงพอ ภายใต้หลักการบริหาร 4 ป คือ ประหยัด โปร่งใส เป็นธรรม ประสิทธิภาพ</li> <li>- มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ</li> <li>- บทบาทของสำนักนโยบายในการพัฒนาการจัดทำงบประมาณ</li> <li>- การจัดโครงสร้างองค์กร</li> <li>- ควรมีห้องสมุดที่ทันสมัยเพื่อเป็นแหล่งความรู้</li> <li>- การมอบหมายงานที่เหมาะสม มิใช่การมอบหมายงานอื่นที่เร่งด่วน ทำให้งานประจำไม่สำเร็จ</li> <li>- ควรมีการหมุนเวียนการปฏิบัติงาน อย่างน้อยทุก 5 ปี เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้งานใหม่ เพิ่มความกระตือรือร้น</li> <li>- การปฏิบัติงานที่ตรงกับสาขาที่เรียน</li> <li>- การสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ul>		
2	สถานที่ทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- การมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ทันสมัย</li> <li>- มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้พร้อมก่อนใช้งาน</li> </ul>	12	9.48

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)  
แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ที่	ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีระบบสารสนเทศในการเก็บข้อมูล และมี การปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>- สถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว โต๊ะ เก้าอี้ แสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม</li> <li>- อุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่พร้อมต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์</li> </ul>		
3	<p>บรรยากาศในการทำงาน ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การได้รับความเข้าใจในการทำงาน</li> <li>- มีการสื่อสารภายในองค์กร</li> <li>- ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง</li> <li>- เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือร่วมใจและให้กำลังใจ</li> <li>- ความสามัคคีและทำงานเป็นทีม</li> <li>- ความมีมนุษยสัมพันธ์ให้กัน</li> </ul>	11	8.69
4	<p>ผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำที่เป็นแบบอย่างการประพฤติปฏิบัติ</li> <li>- ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา เช่น การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง</li> <li>- คุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชา มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีความรับผิดชอบ พร้อมปกป้อง และให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>- ผู้นำที่มีทักษะในการจูงใจ</li> </ul>	9	7.11

## ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ที่	ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้นำที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น</li> <li>- ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์</li> </ul>		
5	<p>วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรทัดฐานของคนในองค์การ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- มีการทำงานอย่างเป็นระบบ</li> <li>- วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม</li> <li>- การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติและความลำเอียง</li> <li>- บรรยากาศที่เปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น</li> <li>- จิตสำนึกในการปฏิบัติงานที่มีความซื่อสัตย์สุจริต</li> <li>- ห่วงไกลคอรัปชั่น</li> <li>- ทัศนคติของเจ้าหน้าที่</li> </ul>	8	6.32
6	<p>ความยุติธรรมในองค์การ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การพิจารณาความดีความชอบและขึ้นเงินเดือนที่ยุติธรรม</li> <li>- ความเท่าเทียมกันในองค์การ เช่น การพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น อาทิ การเดินทางไปต่างประเทศ</li> <li>- ความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> </ul>	7	5.53

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)  
แสดงผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ที่	ประเด็นข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	ความถี่	ร้อยละ
7	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> <li>- ความปลอดภัยในการทำงานและระหว่างเดินทางไป-กลับที่พักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งช่วงจัดทำงบประมาณที่ต้องทำงานล่วงเวลาตอนกลางคืน ซึ่งหน่วยงานควรประสานกับสหกรณ์แท็กซี่เพื่อจัดการที่ปลอดภัย</li> <li>- สุขภาพร่างกายและจิตใจ</li> <li>- สภาพครอบครัว เศรษฐกิจ และสังคมแวดล้อม</li> <li>- สวัสดิการอื่นเพิ่มเติม เช่น การดูแลบุตรช่วงปิดเทอม</li> </ul>	6	4.74
8	ขวัญกำลังใจ	5	3.95
9	ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งและโบนัส	4	3.16
	รวม	79	100

จากตารางที่ 4.52 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมต่อปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในหลายประเด็น ซึ่งจากการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พบว่า ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นเพิ่มเติมมากที่สุด คือ การบริหารองค์การและองค์ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 13.43 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานและเครื่องมืออุปกรณ์ คิดเป็นร้อยละ 9.48 บรรยากาศในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 8.69 ผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 7.11 วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยม และบรรทัดฐานของคนในองค์การ คิดเป็นร้อยละ 6.32 ความยุติธรรมในองค์การ 5.53 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4.74 ขวัญกำลังใจ คิดเป็นร้อยละ 3.95 ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งและโบนัส คิดเป็นร้อยละ 3.16 ตามลำดับ