



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๑
จังหวัดอุตรดิตถ์

นางธัญชนก รักษ์พากเพียร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

พฤษภาคม 2558

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9
จังหวัดอุตรดิตถ์

นางฉันทย์ชนก รักษ์พากเพียร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
พฤษภาคม 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

**FACTORS RELATED TO ROLE PERFORMANCE OF BUREAU
OF RURAL ROADS 9 UTTARADIT PROVINCE**

MRS. THANCHANOK RAKPAKPEIAN

**THIS THESIS IS A PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
(URBAN AND RURAL COMMUNITY ADMINISTRATION AND DEVELOPMENT)**

UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

MAY 2015

COPYRIGHT BELONGS TO UTTARADIT RAJABHAT UNIVERSITY

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบท
ที่ 9 จังหวัดอุดรธานี

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ : นางธัญชนก รักษ์พากเพียร

ชื่อปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท)

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน	ประธานกรรมการ
ดร. สุพัตตรา ตันติจิริยาพันธ์	กรรมการ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ประชากรเป้าหมายคือ ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรธานี จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านงบประมาณ ด้านติดตามและประเมินผล และด้านกฤษฎกรรมชาติ เป็นปัจจัยต่อการปฏิบัติงานในระดับมาก

สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ มีสภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะหน่วยงานมีการกำกับและควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสีในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยภายใน ด้านงบประมาณ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านบุคลากร ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ และด้านภาวะผู้นำ พบว่าปัจจัยภายนอก ด้านกฤษฎกรรมชาติ ด้านระเบียบข้อบังคับและด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับสภาพ

การปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กัน
ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : การปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการ
ปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Thesis title : Factors Related to Role Performance of Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit Province

Author : Mrs. Thanchanok Rakpakpeian

Degree : Master of Public Administration (Urban and Rural Community Administration and Development)

Thesis advisor and committee :

Associate Professor Sompit Sooksaen

Chairperson

Dr. Supattra Tantijariyapan

Committee

The study aimed to investigate factors related to work performance and to examine the relationship between factors affecting work performance and work condition of Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit province. Target population included 200 administrators, government officials, permanent employees, government employees in the area of Pitsanulok, Phetchaboon, Sukhothai and Uttaradit. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation and Pearson's Correlation Coefficient.

Results were as follows; regarding the factors affecting work performance of Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit province it was found that budget, monitoring and evaluation and natural disaster affected work performance at a high level.

With regard to the work condition monitoring and analysis was at the highest level, especially the sector that monitored and controlled radioactive.

The relationship between work condition and factors related to work performance of Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit province revealed that the internal factors of budget, monitoring and evaluation, participation, personnel, equipment and instrument and leadership and the external factors of natural disaster, regulations and community related to the work condition of

Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit province in all aspects at a high level with the significant level of 0.01.

Keywords: Work Performance of Bureau of Rural Roads 9 Uttaradit Province, factors related to work performance

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร. สุพัตรา ตันติจริยพันธ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ตลอดขั้นตอนของการวิจัย และรองศาสตราจารย์พิสมัย หาญสมบัติ ที่กรุณาตรวจรูปเล่ม ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นการวิจัย ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาครั้งนี้เป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจแก้ไขแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ คำทิพย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติภณ กิตยานุรักษ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชภูมิ ลิขมภู นายสันติ คำศรีม่วง ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี และนายสานติ ศรีบุรี ผู้อำนวยการส่วนบูรณะ ที่กรุณาให้คำแนะนำตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณผู้ที่ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดีและขอขอบพระคุณผู้ที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ รวมถึงผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจจนทำให้วิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ บิดา มารดา บุรพจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ธันย์ชนก รัชฎ์พากเพียร

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
สมมุติฐานการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน.....	45
สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์.....	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	92
3 ระเบียบวิธีดำเนินงานวิจัย.....	98
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	98
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	102
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	104
ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	104
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี.....	107
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี.....	117
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพ การปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี.....	130
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการ ปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี.....	132
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	139
สรุปผลการวิจัย.....	140
อภิปรายผล.....	144
ข้อเสนอแนะ.....	156
บรรณานุกรม.....	158
ภาคผนวก.....	168
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	169
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือราชการ.....	171
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	177
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	191
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าความเชื่อมั่น.....	198
ประวัติผู้วิจัย.....	200

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์..... 99
2	แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 104
3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานทั่วไป..... 108
4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี..... 109
5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์..... 110
6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านบูรณะ..... 112
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านเครื่องกล..... 114
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนัก ทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท 115
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทาง หลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ รวมทุกด้าน..... 116
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านบุคลากร..... 117
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านงบประมาณ..... 118
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ..... 119

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด อุดรดิตถ์ ด้านภาวะผู้นำ.....	121
14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด อุดรดิตถ์ ด้านการมีส่วนร่วม.....	122
15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด อุดรดิตถ์ ด้านติดตามและประเมินผล.....	123
16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด อุดรดิตถ์ ด้านสังคม.....	125
17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านภยธรรมชาติ.....	126
18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านระเบียบข้อบังคับ.....	128
19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด อุดรดิตถ์ รมทุกด้าน.....	129
20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยภายในที่มี ความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์....	130
21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์....	131
22 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของ สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด.....	133

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 สัญลักษณ์ของกรมทางหลวงชนบท.....	81
2 แผนที่พื้นที่รับผิดชอบของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์.....	84

สารบัญแนกมู

แนกมูที่

หน้า

- 1 โครงสร้างพื้นฐานการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9
จังหวัดอุดรดิตถ์..... 83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มุ่งปรับปรุงระบบราชการให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม โดยมีการจัดตั้งกรมทางหลวงชนบทขึ้น โดยได้มีการกำหนดบทเฉพาะกาล มาตรา 54 ไว้ว่า "ภายในห้าปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้โอนกิจการอำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิ ภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังของกรมทางหลวงชนบท และบรรดาอำนาจหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในกรมทางหลวงชนบท ไปเป็นของกรมทางหลวงหรือผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา ดังกล่าวจะกำหนดให้รายละเอียดบางกรณีเป็นไปตามมติของคณะรัฐมนตรีหรือประกาศของรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องก็ได้ เมื่อมีการตราพระราชกฤษฎีกาตามวรรคหนึ่งขึ้นบังคับใช้แล้ว ให้ถือว่ากรมทางหลวงชนบทเป็นอันยุบเลิก" ซึ่งจะเป็นผลให้กรมทางหลวงชนบท มีภารกิจที่จะต้องดำเนินการในระยะเวลาเพียง 5 ปี

ต่อมาภายหลังการประชุมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2550 ได้มีมติให้กรมทางหลวงชนบทดำเนินการต่อไปอีก 5 ปีกระทั่งในปี พ.ศ. 2552 ได้มีสำนักงานกฤษฎีกา 2555 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 (พระราชกฤษฎีกา 2545 : อน - ไลน์) ให้ยกเลิกการยุบกรมทางหลวงชนบท และให้มีภารกิจดำเนินการเช่นเดิม เนื่องจากเป็นนโยบายหลักของทุกรัฐบาล โดยกระทรวงคมนาคมได้ออกกฎกระทรวง กำหนดให้กรมทางหลวงชนบทมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวงการก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวงให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 20 อนุ 7 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบทในสังกัด กระทรวงคมนาคมโดยให้โอนกิจการ อำนาจ หน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังบางส่วน ที่มีประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทางและสะพาน จากกรมโยธาธิการ และจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบท สังกัดกระทรวงมหาดไทย มารวมกันก่อตั้งเป็น "กรมทางหลวงชนบท" เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พุทธศักราช

2545 กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล โดยมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ "พัฒนา เพิ่มคุณค่า เดิมต่อโครงข่ายทางให้สมบูรณ์ อย่างพอเพียง และยั่งยืน" เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ได้มีการพัฒนา และยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบท เพื่อสนับสนุนการคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว การพัฒนาเมือง อย่างบูรณาการและยั่งยืน แก้ไขปัญหาการจราจร โดยการสร้างทางเชื่อม (Missing Link) ทางเลี่ยง (Bypass) ทางลัด (Shortcut) รวมทั้งสนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาทางหลวงท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนพัฒนาองค์กรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย

เพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจกรมทางหลวงชนบทได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และแนวคิดในการบริหารจัดการ (กรมทางหลวงชนบท. 2556 : ออนไลน์) โดยสนับสนุนนโยบาย สร้างโครงข่ายสู่ชุมชน พัฒนาดนินให้ได้มาตรฐานพันธกิจพัฒนาโครงข่ายให้สมบูรณ์ เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่ การกิจ วางแผนสำรวจออกแบบและประมาณราคาก่อสร้างงานทางและสะพานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ควบคุมงานก่อสร้างทางและสะพาน การตรวจสอบการขอชดเชยเงินเพิ่มค่างานก่อสร้าง (ค่าK) งานฝีกอบรม รายงานแผนปฏิบัติงานและผลการเบิกจ่ายงบประมาณตรวจสอบแบบและประมาณราคาก่อสร้างของทางหลวงชนบทจังหวัด ในสังกัดให้คำปรึกษาในการสำรวจออกแบบและประมาณราคาก่อสร้างให้แก่สำนักงานทางหลวงชนบทในสังกัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักทางหลวงชนบทและตามนโยบายกรมฯ

สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ซึ่งตั้งอยู่ในภูมิภาค เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลโครงข่ายทางหลวงชนบทในเขต จังหวัดพิบูลย์โลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ จำนวน 77 สายทาง ระยะทาง 201.175 กิโลเมตร โดยแยกเป็นการพัฒนาระบบโครงข่ายทางหลวงชนบท (กิจกรรมยกมาตรฐานทาง) (ถนนลาดยาง) ระยะทาง 46.700 กิโลเมตร พัฒนาระบบโครงข่ายทางหลวงชนบท (กิจกรรมพัฒนาโครงข่ายสะพาน) ระยะทาง 184.000 กิโลเมตร และการบำรุงรักษาระบบโครงข่ายทางหลวงชนบท ระยะทาง 37.193 กิโลเมตร และได้รับงบประมาณในการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทในปีงบประมาณ 2554 วงเงินทั้งสิ้น 173,584,000.00 ล้านบาท ปีงบประมาณ 2555 วงเงิน 388,174,000.00 ล้านบาท รวมระยะทาง 71.687 กิโลเมตร และปีงบประมาณ 2556 วงเงิน 317,955,000.00 ล้านบาท รวมระยะทาง 48.185 กิโลเมตร สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการจราจรและความปลอดภัยในการเดินทางของประชาชน โดยที่ผ่านมามีการปฏิบัติงาน

ของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ครอบคลุมใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านการตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านกลุ่มสนับสนุนและบำรุงรักษา ซึ่งพบว่าปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในแต่ละด้านมีปัญหา ด้านการบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเป็นผู้ให้สัมภาษณ์. 2556.) จากข้อมูลสัมภาษณ์ เช่น ขาดบุคลากรและจัดสรรงบประมาณล่าช้าไม่เพียงพอกับโครงข่ายงานที่ขออนุมัติไป การทำจัดซื้อจัดจ้างหรือประกาศประกวดราคาประมาณงานก่อสร้างทำให้เกิดการล่าช้า ด้านวิชาการและเทคโนโลยีมีอุปกรณ์จำนวนจำกัด และไม่ทันสมัยจึงทำให้การปฏิบัติงานของวิชาการด้านวิศวกรรมในการควบคุมการก่อสร้างทางและสะพานทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ทดสอบวัสดุก่อสร้างทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดการล่าช้า บุคลากรไม่เพียงพอแต่ละส่วนต้องรับภาระงานหลายด้าน จึงทำให้การดูแลโครงข่ายทางหลวงชนบทในเขตพื้นที่รับผิดชอบได้ไม่ทั่วถึง เนื่องจากถนนในเขตชนบทบางแห่งไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน และเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่ควร จึงทำให้เกิดการเรียกร้องค่าเวนคืนที่ดินเกิดขึ้นภายหลังจากการสำรวจและออกแบบเพราะว่ามีนักการเมืองเข้ามาแทรกแซง ส่วนด้านเครื่องจักรกลมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอและขาดการบำรุงรักษาเนื่องจากงบประมาณค่าซ่อมแซมครุภัณฑ์มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะได้เท่าจำเป็นที่ใช้งานประจำ เช่น รถแม่โคโคร รถเทเลอร์ รถบดอัดดิน รถเกรดถนน รถบรรทุกน้ำ ฯลฯ เพื่อออกซ่อมแซมถนนที่ชำรุดเสียหายเนื่องจากเกิดอุทกภัย และช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยแล้ง ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษา เพื่อสนับสนุนหน่วยงานภายนอก เช่น ให้คำปรึกษาเสนอแนะทางวิชาการด้านวิศวกรรมแก่หน่วยงานท้องถิ่น เป็นพี่เลี้ยงในการฝึกอบรมรมให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น ซึ่งงบประมาณและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็ไม่เพียงพอกับงานที่รับผิดชอบของโครงข่ายงานก่อสร้างทาง

จากสภาพการณ์ที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบใน 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิบูลย์โลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และจังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อนำผลวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติงาน อันจะทำให้ประชาชนที่ใช้ถนนสัญจรได้อย่างปลอดภัยต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เป็นอย่างไร
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ คือ

1. ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ใน 6 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านส่วนบูรณะ ด้านส่วนเครื่องกล และด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในประเด็นต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยภายในประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล

2.2 ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านปัจจัยด้านธรรมชาติ และปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ

ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตศึกษาเฉพาะเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 4 จังหวัด คือจังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 200 คน

ขอบเขตด้านเวลา

ในการทำวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือนสิงหาคม ถึง เดือนมีนาคม 2557

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ดังนี้

ปัจจัยภายใน

1. ปัจจัยด้านบุคลากร
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ
3. ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ
5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม
6. ปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล

ปัจจัยภายนอก

1. ปัจจัยด้านสังคม
2. ปัจจัยด้านกษัตริธรรมชาติ
3. ปัจจัยด้านระเบียบและข้อบังคับ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในด้านดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลากร หมายถึง บทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในระดับส่วนกลางหรือพื้นที่ๆ รับผิดชอบ ของผู้บริหารทราบถึงแนวทางการดำเนินงานและบทบาทของการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 เช่น ความรู้ความสามารถ มีทักษะความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม การปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ ความพยายามในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการเงินภายในของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เช่น จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรรจากกรมทางหลวงชนบท จำนวนเงินจากการสนับสนุน การบริหารเงิน ความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ และตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การรายงานผลการใช้งบประมาณ
3. ปัจจัยด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ หมายถึง การจัดการการบริหาร และการซ่อมบำรุงทางด้านวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เช่น มีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องสื่อสาร เครื่องจักรกล
4. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบังคับบัญชาของผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เช่น การเป็นตัวอย่างของผู้นำ การตัดสินใจ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 และการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามโครงการ การมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบของประชาชนตลอดจนการสร้างทีมงานมากกว่าการมุ่งใช้การควบคุม หรือการสร้างการรับรู้ความเข้าใจและความสนใจของบุคลากรต่อบทบาทภารกิจและผลงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9

6. ปัจจัยด้านการติดตามและประเมินผล หมายถึง การติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้ บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

7. ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ระบบสังคม หรือหน่วยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาาร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เมื่อพูดถึงระบบสังคมเราศึกษาไปถึงคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น ดังนั้นระบบสังคมจะประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร ซึ่งประกอบกันเป็นโครงสร้างของสังคม

8. ปัจจัยด้านภัยธรรมชาติ หมายถึง ปัจจุบันมีการเกิดภัยพิบัติจากธรรมชาติขึ้นบ่อยครั้ง ทั้งภัยแล้ง อุทกภัย วาตภัย หรืออื่นๆ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ เกิดความล่าช้า หรือ ต้องสิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรต่างๆ ในการป้องกัน แก้ไข ฟื้นฟู และหากเป็นภัยพิบัติที่มีความรุนแรง หรือกินระยะเวลายาวนานก็จะส่งผลกระทบต่อถึงการบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม อย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้

9. ปัจจัยด้านระเบียบข้อบังคับ หมายถึง กฎ ระเบียบ กฎหมายการดำเนินโครงการก่อสร้างในบางพื้นที่ ต้องอยู่ในกรอบของข้อบังคับ กฎ ระเบียบฯลฯ ที่จำเป็นต้องมีขั้นตอน และระยะเวลาในการปฏิบัติมากขึ้น โดยมีอาจกำหนดกรอบเวลาแล้วเสร็จในส่วนของการจัดการกับเรื่องดังกล่าวได้ เพราะขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์กรภายนอก ในบางสถานการณ์ อาจมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาบางประการ เช่น การมีมติคณะรัฐมนตรี เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการฯ กรณีที่เกิดภัยพิบัติ โดยจะกำหนดให้มีการขยายเวลา หรือ งดเว้นค่าปรับ ฯลฯ

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ที่ครอบคลุมด้านศักยภาพในการการผลิตบริการต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานธุรการและงานสารบรรณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

2. ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณค่าก่อสร้าง บำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบท และกำกับ ดูแลตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมให้แก่สำนักงานทางหลวงชนบทจังหวัด และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตที่รับผิดชอบ

3. ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการให้บริการด้านทดสอบและวิเคราะห์คุณภาพวัสดุก่อสร้างทางหลวงชนบท สนับสนุนงานวิเคราะห์และทดสอบวัสดุก่อสร้างงานทางของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น การควบคุมคุณภาพงานก่อสร้างของกรมตามระบบ Quality Control System (QCS)

4. ด้านบูรณะ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการปรับปรุง และบำรุงรักษาทางหลวงชนบท สสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคางานก่อสร้างและบำรุงโครงข่ายทางหลวงชนบท และการตรวจสอบการใช้ทางหลวงชนบทให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ทางหลวงและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรม

5. ด้านเครื่องกล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนและควบคุมการใช้และการซ่อมเครื่องจักรกล และยานพาหนะของสำนัก บำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักรกล ดำเนินการหาอะไหล่เพื่อใช้ในการซ่อมเครื่องจักรกลและยานพาหนะให้หน่วยงาน

6. ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษา หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษา งานก่อสร้างโครงข่ายทางหลวงชนบท บำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกโครงข่ายทางหลวงชนบท ดำเนินการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินเขตทางหลวง บริหารการใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ ประสานการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 หมายถึง สำนักทางหลวงชนบทที่มีภารกิจครอบคลุมเขตพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ เพื่อให้บริการประชาชนได้สะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานการกระจายอำนาจสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

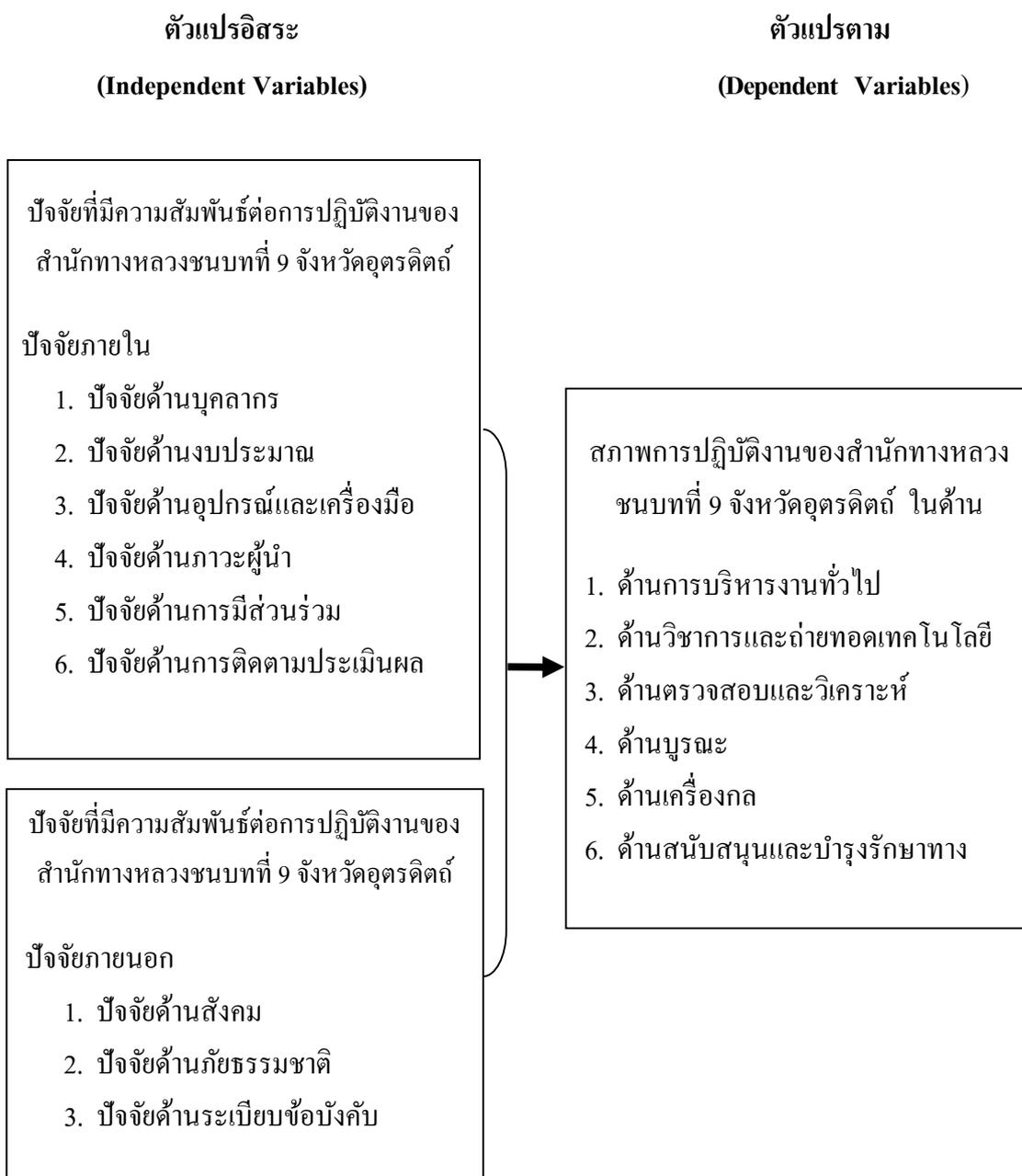
1. ได้ทราบถึงสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
2. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
3. ได้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
4. ข้อมูลที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยภายในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
2. ปัจจัยภายนอกทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดและผลจากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้คัดเลือกแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาวิจัย โดยมีหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
4. สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ถือเป็นปรัชญาการบริหารจัดการที่ภาครัฐนำมาใช้ตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1980 เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้นคำว่า “การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ยังคงเป็นศัพท์ที่มีความหมายกว้างขวาง และมีความสลับซับซ้อนอยู่มาก ซึ่งนำมาใช้เพื่ออธิบายกระแสการปฏิรูปภาครัฐ ซึ่งเกิดขึ้นทั่วโลกตั้งแต่ช่วงทศวรรษที่ 1980 เป็นต้นมา การเกิดขึ้นของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในหลาย ๆ ประเทศก็เพื่อต้องการสร้างองค์การหรือหน่วยงานให้มีการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ มีการกระจายอำนาจ มีลักษณะที่ยืดหยุ่น มีการเชื่อมโยงเครือข่ายระหว่างองค์การหรือหน่วยงานต่างๆเข้าด้วยกัน เป็นต้น ความต้องการที่จะให้องค์การหรือหน่วยงานเป็นไปในแนวทางดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในฐานะผู้รับบริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุม และรวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยการนำเอาวิธีการ หรือเทคนิคต่างๆ ที่ปฏิบัติกันอยู่ในภาครัฐกิจเอกชนเข้ามาปรับใช้ในภาครัฐ การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จึงให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้าง

หน่วยงานภาครัฐและ / หรือการให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน คือ เพื่อต้องการสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนในรูปของการบริการสาธารณะที่ภาครัฐได้จัดทำขึ้น ซึ่งการยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง หรือเป็นเป้าหมายของการดำเนินงาน คือเป้าหมายของบ้านเมือง (State Focus) (พงศ์โพยม วาศภูติ 2550:14) ในปัจจุบันพบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้กลายเป็นกระแสแนวคิดที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อภาครัฐอย่างกว้างขวางมากที่สุด

จากสภาพการณ์ในปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านนั้นองค์กรภาครัฐจึงได้มีการปรับปรุงปฏิรูปในการบริหารจัดการขึ้นใหม่ เพื่อรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในช่วงระยะเวลา 2 ทศวรรษที่ผ่านมาจึงเป็นยุคสมัยของการ “ปฏิรูปการบริหารงานภาครัฐ” ซึ่งเกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทั่วโลกในประเทศไทยนั้นระบบการบริหารงานภาครัฐก็ได้มีความพยายามในการปรับปรุงและทำการปฏิรูประบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความพยายามในการปรับหรือแนวทางในการบริหารงานภาครัฐที่จากเดิมจะเน้นรูปแบบของการปกครอง ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวดิ่ง ยึดถือการสั่งการในแบบที่มอบให้รัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ในการปกครอง กำหนดกฎเกณฑ์ ชี้นำสั่งการ ในเรื่องต่างๆ ได้มาสู่รูปแบบปัจจุบันในแนวทางที่เรียกว่า การจัดการปกครอง ที่ให้ความสำคัญกับการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจแนวนอน มีการกระจายอำนาจให้แก่ชุมชน และท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กลุ่มทางสังคม การลดบทบาทขององค์กรภาครัฐ การปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีเหตุผลมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบได้

กระแสการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ด้วยพลังกดดันทั้งภายในและภายนอกขององค์กร รวมทั้งปัญหาและความต้องการด้านบริการสาธารณะของรัฐที่มองเห็นว่าการบริหารจัดการภาครัฐนั้นไม่มีประสิทธิภาพ ขาดระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเห็นว่าการให้บริการของรัฐมีขั้นตอน กว้างขวางมาก ค่าใช้จ่ายไม่ทันสมัย บุคลากรภาครัฐก็ไม่มีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี รัฐบาลซึ่งมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ จึงได้ดำเนินการอย่างเร่งด่วนเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการภาครัฐใหม่ให้ทันสมัย โดยได้ปฏิรูประบบราชการให้สามารถตอบสนอง ภารกิจในการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารจัดการภาครัฐแบบเดิมแต่อดีตที่ผ่านมา มีปัญหาและอุปสรรคมากมายหลายประการ ดังนี้

1. การขาดประสิทธิภาพ ด้วยระบบที่เต็มไปด้วยขั้นตอนที่ยุงยากซับซ้อนการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรเป็นแบบมิดิ (Pyramid Organization) ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าขาดความคล่องตัวเต็มไปด้วยกฎระเบียบที่ล้าสมัยเป็นสาเหตุประการสำคัญที่นำไปสู่การขาดประสิทธิภาพทางการบริหารจัดการภาครัฐ

2. การขยายอำนาจหน้าที่ ไม่มีที่สิ้นสุด การขยายอำนาจหน้าที่ การแสดงถึงขอบเขตความรับผิดชอบของงานออกไปเรื่อยๆ เพื่อให้มีการขยายตำแหน่ง ระดับชั้น ของผู้มีอำนาจโดยขาดจากการพิจารณาอย่างรอบคอบถึงเหตุผล ความจำเป็น ประสิทธิผลในองค์กรรวม ทำให้องค์กรขยายใหญ่โตทะลัก แต่ในขณะเดียวกันก็ขาดวิญญาณขององค์กรเล็กในการบริหารจัดการ

3. การใช้ทรัพยากรทางการจัดการฟุ่มเฟือย การจัดการทรัพยากรขององค์กรภาครัฐที่ผ่านมานั้น มักใช้กันอย่างขาดจิตสำนึกในความเป็นเจ้าขององค์กร (Sense of Belonging) เป็นการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ ฟุ่มเฟือย ทั้งด้านกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ โดยมักจะถือเอาความสะดวกของตนเองหรือของหน่วยงานของตนเองเป็นหลัก ขาดการคิดคำนึงถึงประโยชน์การใช้ทรัพยากรทางการจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวมขององค์กร

4. ความล่าช้า เนื้อหา เพิกเฉย ด้วยระบบที่ขาดการกระตุ้นและการประเมินตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพทำให้ข้าราชการส่วนหนึ่งเกิดความเฉื่อยชา ทำงานล่าช้า เพิกเฉย งานต่าง ๆ ดำเนินไปอย่างล่าช้า ปฏิบัติงานแบบไม่มีเป้าหมายจนกลายเป็นภาพลักษณ์ของข้าราชการแบบ “เช้าชามเย็นชาม”

จากปัญหาดังกล่าว จึงส่งผลให้มีการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการปฏิรูปการปฏิบัติงานภาครัฐเพื่อให้ก้าวข้ามความเป็นระบบราชการตามแนวความคิดของ แมกซ์ เวบเบอร์ (Max Weber) ที่เก่าและล้าสมัยมาสู่การปฏิรูปในสมัยรัฐบาล พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรี ต้องการให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ทันสมัยไม่ติดอยู่กับระบบราชการยุคเดิมต้องปรับเปลี่ยนให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐเป็นระบบใหม่จึงได้เสนอแนวคิดให้ระบบการบริหารจัดการภาครัฐข้ามให้พ้นความเป็นระบบราชการ ตามแนวความคิดเก่ามาเป็นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ดังนี้

1. การบริหารจัดการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center) ยึดประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
2. คิดเชิงยุทธศาสตร์ มุ่งไปข้างหน้า (Future Oriented) เปิดมุมมองให้กว้าง
3. บริหารงานบนฐานขององค์ความรู้ (Knowledge-Based Management)

และข้อมูลสารสนเทศ

4. ทำงานเชิงรุก กล้าคิด กล้าทำ ทำทนาย ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

5. ยืดหลักบูรณาการ ไร้พรมแดนของหน่วยงาน (Boundary less)

6. มีเป้าหมายในการทำงาน สามารถวัดผลสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจน

7. เน้นความรวดเร็ว (Economy of Speed) เพื่อให้สามารถแข่งขันได้

8. แสวงหาและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องปรับตัวให้

ทันสมัย

เพื่อให้ภาครัฐสามารถนำบริการที่ดีมีคุณภาพไปสู่ประชาชนมีระบบการทำงานและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงเท่าเทียมกับมาตรฐานสากล มีการใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า เป็นระบบที่เกื้อกูลและไวต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนยืดหยุ่นและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและประชาคมโลก นับตั้งแต่รัฐบาลได้มีการปฏิรูประบบราชการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรมใหม่ เมื่อปีพุทธศักราช 2545 เป็นต้นมานั้น กรมทางหลวงชนบทเป็นกรมที่ได้รับการก่อตั้งขึ้นใหม่ ตามมาตรา 20 อนุ 7 แห่งพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2545 กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบทในสังกัด กระทรวงคมนาคมโดยให้โอนกิจการ อำนาจหน้าที่ ทรัพย์สิน งบประมาณ หนี้ สิทธิภาระผูกพัน ข้าราชการ ลูกจ้าง และอัตรากำลังบางส่วน ที่มีประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญด้านการก่อสร้างทางและสะพาน จากกรมโยธาธิการ และจากกรมการเร่งรัดพัฒนาชนบทสังกัดกระทรวงมหาดไทย มารวมกันก่อตั้งเป็น "กรมทางหลวงชนบท" เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม พุทธศักราช 2545

ความหมายของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านพอสรุปได้ ดังนี้

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) (กิตติภณ กิตยานุรักษ์. 2553 : 273-274) หมายถึง เป็นการบริหารจัดการที่เน้นผลสัมฤทธิ์ (Result) มากกว่าจะเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการ (Process) มีการวัดผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส (Transparency) ในการตัดสินใจ และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ (Accountability) การบริหารและ/หรือการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอว่าการจัดการ

ภาครัฐแนวใหม่จะมุ่งเน้นในเรื่องการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ ความสามารถในการแข่งขัน การบริหารแบบเอกชน และการจัดการแบบองค์กรกะทัดรัด

สุพจน์ ทรายแก้ว (2545 : 6 - 24) ได้สรุปความหมายของการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงปัจจุบัน ได้ส่งผลทำให้สังคมการเมืองเกือบทุกแห่งเผชิญกับปัญหา อันได้แก่ การมีรัฐบาลและระบบราชการที่ไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความยืดหยุ่น ทำงานล่าช้า ไม่ทันกาล เนื่องจากมีกระบวนการที่ออกแบบและกำหนดขึ้น เพื่อใช้ในบริบทของสังคม ที่มีการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยตัวแทน เน้นการจัดโครงสร้างอำนาจในแนวตั้ง การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและแนวทางที่รัดกุม เพราะเคยชินกับการดำรงอยู่ในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมแบบเก่า เช่น สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว ซับซ้อน และต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

โกลด์สมิท สตีเฟน (Gould, Stephen Smith) (2552: 27) ได้สรุปว่าวิธีการบริหารงานภาครัฐแบบดั้งเดิมที่ยึดการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นไม่สามารถตอบสนองความต้องการของยุคสมัยที่เต็มไปด้วยความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวได้ ระบบบริหารราชการที่ไม่ยืดหยุ่น การปฏิบัติงานโดยยึดแบบแผนตามขั้นตอนปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด มีขอบเขตงานที่แคบ รวมทั้งมีตัวแบบการปฏิบัติการและวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการภายในเป็นหลัก

สรุป จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ควรคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก รัฐพึงทำบทบาทเฉพาะที่รัฐทำได้ดีเท่านั้น ลดการควบคุมจากส่วนกลาง เพิ่มความอิสระแก่หน่วยงานภาครัฐ ระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระบบสนับสนุนทางด้านบุคลากรและด้านเทคโนโลยี และ เน้นการแข่งขันระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับเอกชนให้มากขึ้น

ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

แนวความคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือการจัดการนิยม (Managerialism) ตั้งอยู่บนสมมติฐานของความเป็นสากลของทฤษฎีทางการบริหาร และเทคนิควิธีการจัดการว่า สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งการบริหารรัฐกิจ และการบริหารธุรกิจ ซึ่งเป็นกระแสความคิดที่สอดคล้องกับหลักรัฐประศาสนศาสตร์แบบคลาสสิกของวูดโรว์ วิลสัน (Woodrow Wilson) ที่เน้นแยกการเมืองออกจากการบริหารงาน และหลักวิทยาศาสตร์การจัดการ (Scientific Management) ของ

เฟรเดอริก เทเลอร์ (Frederick Taylor) โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการประหยัด (Economy) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) นอกจากนี้ ยังได้ผสมผสานให้เข้ากับ เศรษฐศาสตร์ สำนักนีโอคลาสสิก ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะและเศรษฐศาสตร์สถาบันแนวความคิดดังกล่าว ต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวิธีการบริหารงานภาครัฐไปจากเดิม ที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากร หรือปัจจัยนำเข้า (Input) และอาศัยกฎระเบียบเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้อง สุจริต และเป็นธรรม โดยหันมาเน้นถึงวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งในแง่ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value for money) รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ โดยเอาเทคนิควิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลงาน การบริหารคุณภาพโดยรวม การรื้อปรับระบบ เป็นต้น นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการ และผู้รู้ที่เป็นจำนวนมากได้อธิบายถึงรายละเอียด หรือลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เอาไว้ในทำนองที่ใกล้เคียงกัน เช่น กรณีของ โจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) และคณะได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ 10 ประการ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551: 450-451) ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อว่าการบริหารงานมีลักษณะความเป็นสากลสภาพ หรือไม่มีความแตกต่างอย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาคธุรกิจเอกชน และการบริหารงานภาครัฐ
2. ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบ เป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์ หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (Process Accountability) ไปสู่การรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ (Accountability for Result)
3. ให้ความสำคัญต่อเรื่องทักษะการบริหารจัดการมากกว่าการกำหนดนโยบาย
4. โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานส่วนกลาง (Devolution of Centralized power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน
5. ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของหน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด
6. เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นของเอกชนและให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (Outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้างและการแข่งขันประมูลงาน

(Competitive Tendering) เพื่อลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

7. ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้นและกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

8. เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (Performance Agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเฉพาะกิจ การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (Corporate Image)

9. มีการสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (Monetary Incentives) มากขึ้น

10. สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

ในขณะที่ คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ ดังนี้

1. การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมีการมอบหมายให้ผู้จัดการที่เป็นมืออาชีพเข้ามาดำเนินงานภาครัฐ โดยมีการระบุตัวบุคคลที่ควบคุมการตัดสินใจในองค์กรที่ชัดเจน และการให้ผู้จัดการมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ ซึ่ง เป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ ก็เพื่อให้มีผู้ที่รับผิดชอบต่องานและผลงานที่ชัดเจน ไม่ใช่เป็นการแผ่กระจายของอำนาจไปทั่วจนหาผู้รับผิดชอบที่แท้จริงไม่ได้

2. การมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะต้องมีการนิยามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดของความสำเร็จให้ชัดเจน ซึ่งมักจะกำหนดเป็นเชิงปริมาณ โดยเป้าหมายของการปฏิบัติในข้อนี้ก็ คือ ในการที่จะกำหนดความรับผิดชอบได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่มีการระบุไว้อย่างชัดเจน และการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็คือ การดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่จะต้องมุ่งเน้นควบคุมผลที่ออกมาโดยการจัดสรรทรัพยากร และการให้รางวัลจะเชื่อมโยงกับการวัดผลการปฏิบัติงาน มิได้ถูกกำหนดจากหน่วยงานส่วนกลางในระบบราชการอีกต่อไป ซึ่งเป้าหมายในการปฏิบัติในข้อนี้ก็ คือ เพื่อให้มีการเน้นผลสำเร็จของภารกิจมากกว่าที่จะเน้นในเรื่องของกระบวนการ

ส่วนปีเตอร์ และปีแยร์ (Peters and Pierre) ได้ชี้ให้เห็นถึงสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ว่า

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ เป็นการพัฒนาเครื่องมือรูปแบบใหม่ใช้ในการควบคุมและความรับผิดชอบต่อสังคม
2. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสนใจต่อการแยกภาครัฐและภาคเอกชนออกจากกันน้อยมาก หรือมิได้ให้ความสำคัญเลย
3. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการแข่งขันกันเพิ่มขึ้น
4. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลลัพธ์ (Output Control) มากกว่าการควบคุมปัจจัยนำเข้า (Input Control)
5. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญต่อการคิดค้นเครื่องมือและเทคนิคใหม่ๆ ขึ้นมาใช้ในการกำกับดูแล (Steering)

นอกจากนี้ จุมพล หนิมพานิช (2550: 97-98) ได้สรุปลักษณะสำคัญของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ไม่ว่าจะมีการเรียกชื่อ “การบริหารจัดการภาครัฐใหม่” อย่างไรแต่ก็ได้แสดงให้เห็นว่ามีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน “ตัวแบบการบริหารรัฐกิจแบบดั้งเดิม” หรือ “แบบประเพณีนิยม” จากการให้ความสำคัญในเรื่องปัจจัยนำเข้า และกระบวนการ มาเป็นการให้ความสนใจในเรื่องของการทำให้ผลลัพธ์สัมฤทธิ์ผล รวมทั้งการที่ตัวผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบ (ส่วนตัว) เพิ่มขึ้น
2. ได้มีการแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะทำให้การจัดองค์การบุคลากรการบริหารงานบุคลากรหรือการว่าจ้างและเงื่อนไขหรือสภาพการณ์มีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น
3. วัตถุประสงค์ขององค์การและบุคคลได้มีการกำหนดไว้ในลักษณะที่มีความชัดเจน ขณะเดียวกันสามารถวัดหรือประเมินผลการปฏิบัติงานได้ง่ายเพราะมีตัวดัชนีหรือตัวชี้วัดระบุหรือแสดงไว้นอกจากนี้ยังมีการประเมินแผนงานที่มีระบบนอกเหนือไปจากการเห็นหรือให้ความสำคัญในเรื่องของ 3 E's อันได้แก่
 - E แรก คือ การประหยัด
 - E ที่สอง คือ ความมีประสิทธิภาพ
 - E ที่สาม คือ ความมีประสิทธิผล
4. ที่ปรึกษาระดับอาวุโสได้รับการคาดหวังว่าจะมีความผูกพันหรือมีความรับผิดชอบในการทำงานเมื่อตั้งรัฐบาลมากกว่าจะมีการวางตัวเป็นกลาง

5. รัฐมีหน้าที่ที่จะต้องเผชิญกับการทดสอบทางการตลาด
6. มีการลดบทบาทหน้าที่ของรัฐในรูปของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ (privatization)

ความสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต่อการปฏิรูประบบราชการ

การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) จัดเป็นกระแสแนวคิดที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการปฏิรูประบบราชการ และการปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ ของบรรดาประเทศต่างๆ ปีเตอร์ และไรท์ (Peter B.Guy & Vincent Wright) (อ้างถึงในสุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหารพ 2551: 195-196) ได้เสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในหลายด้าน ได้แก่

1. แนวคิดเรื่องการพึ่งพาตนเอง (Self Sufficiency) ความคิดในการพึ่งพาตนเองของการบริหารรัฐกิจถูกท้าทายโดยนโยบายที่เชื่อมโยงกับแนวคิดการโอนงานให้เอกชนดำเนินการแทน (Sub-Contracting) เช่น งานทำความสะอาด งานบริการรถยนต์ การเก็บขยะ การรักษาความปลอดภัย เป็นต้น การแปรรูปกิจการของรัฐ (Privatization) และการแข่งขัน (Competitiveness) แนวคิดเรื่องการให้เอกชนดำเนินการ และการแปรรูปกิจการของรัฐมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยใช้วิธีผ่อนคลายนโยบาย (Deregulation) นอกจากนั้น แนวคิดเรื่องความสามารถในการแข่งขันยังเป็นการเปลี่ยนแปลงประชาชนผู้รับบริการไปเป็น “ลูกค้า” (Customers) รวมทั้งแนวคิดเรื่องการพึ่งพาตนเองที่กำลังได้รับการท้าทายยังสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรของรัฐไม่สามารถอยู่เพียงลำพัง ความสำเร็จขององค์กรจำเป็นต้องประสานกิจกรรมต่างๆ กับองค์กรของรัฐอื่นๆ ในหลายระดับ รวมทั้งองค์กรเอกชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการควบคุมโดยตรงหรือลำดับชั้นการบังคับบัญชา (hierarchy) แนวคิดเรื่องการควบคุมโดยตรงได้รับการท้าทายด้วยแนวคิดการมอบอำนาจ (Empowerment) โดยการเพิ่มอำนาจให้ข้าราชการและลูกค้าขององค์กรสาธารณะ แนวคิดเรื่องการควบคุมคุณภาพ (Total quality Management) จากองค์กรเอกชนถูกนำมาใช้กับข้าราชการทุกระดับ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์กร
3. แนวคิดเรื่องการได้รับบริการแบบเดียวกัน (Uniformity) หมายความว่าประชาชนทุกคนจะได้รับบริการจากภาครัฐเท่าเทียมกัน
4. แนวคิดเรื่องความรับผิดชอบ (Accountability) แนวคิดของการบริหารรัฐกิจเดิมเน้นความรับผิดชอบต่อนักการเมือง เช่น รัฐมนตรี อย่างไรก็ตาม แนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ นอกจากข้าราชการจะต้องรับผิดชอบต่อฝ่ายการเมืองแล้ว (Accountability Upward) ข้าราชการจะต้องรับผิดชอบต่อลูกค้าผู้รับบริการด้วย (Accountability Downward)

สำหรับกรณีของประเทศไทย ได้เคยมีการปฏิรูประบบราชการมาแล้วหลายครั้ง ซึ่งเป็นการดำเนินการในลักษณะที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่มักไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควรถึงแม้ว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยแล้วก็ตาม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวก็มิได้หยุดนิ่งแต่ประการใด อย่างไรก็ตามแม้ว่าจะมีความพยายามปฏิรูปมานาน แต่จากการศึกษาก็พบว่ายังมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้นกับระบบราชการไทยอยู่หลายประการมาก โดยอาจจำแนกปัญหาในระบบราชการไทยออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ คือ ตัวระบบราชการและตัวข้าราชการ ซึ่งสรุป (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ 2549 : 137-138) ได้ดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับตัวระบบราชการไทย

1.1 อำนาจในการบริหารและการตัดสินใจของระบบราชการในปัจจุบันยังคงมีลักษณะเป็นการรวมศูนย์เข้าที่ส่วนกลาง โดยมีนักการเมืองในฐานะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจสูงสุดในเกือบทุกเรื่อง

1.2 ระบบราชการได้ขยายตัวรวดเร็วในยุคเร่งรัดพัฒนาเป็นเหตุให้มีหน่วยงาน และบุคลากรเป็นจำนวนมากทำหน้าที่ซ้ำซ้อนกันเกิดเป็นปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน และมีผลโดยตรงต่อขีดความสามารถในการปรับเงินเดือน

1.3 โครงสร้างของระบบราชการส่วนใหญ่ไม่คล่องตัว และไม่สามารถตอบสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอนาคต

1.4 ระบบธุรกิจการเมืองที่พัฒนามาจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เมื่อเปรียบเทียบกับผลตอบแทนในภาคธุรกิจเอกชนได้ลดลงอย่างต่อเนื่อง ลักษณะดังกล่าวเป็นการจูงใจให้เกิดความหย่อนยานทางคุณธรรมแก่ตัวข้าราชการ เป็นสิ่งนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ การสร้างกฎระเบียบที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนเป็นอุปสรรคต่อภาคเอกชน และประชาชน และการสร้างการผูกขาดทางธุรกิจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ หรือแม้แต่กระทั่งการเข้าไปมีส่วนพัวพันกับธุรกิจนอกกฎหมาย ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของระบบราชการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับตัวข้าราชการ

2.1 ข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรม และจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนหนึ่งเนื่องจากมีรายได้ต่ำอีกส่วนหนึ่งเกิดจากการมีอำนาจมากเกินไป และอีกส่วนหนึ่งถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง

2.2 ขาดข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสูญเสียบุคลากรให้กับภาคเอกชน ตลอดจนผู้ที่เข้ารับราชการในปัจจุบันมีคุณภาพการศึกษาเฉลี่ยต่ำกว่าในอดีตมาก

2.3 ข้าราชการมีความรู้สึกต่ำต้อยในเกียรติภูมิ และศักดิ์ศรี เนื่องจากภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ และเกียรติศักดิ์แห่งตนจากสภาพปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเรื้อรังกับระบบราชการไทยมาช้านานเช่นที่กล่าวมาในส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งเกิดมาจากแรงกดดันของกระแสสังคมโลกซึ่งมีลักษณะไร้พรมแดน ส่งผลกระทบต่อประเทศไทย และระบบราชการก็ถูกคาดหวังว่า จะต้องทำหน้าที่นำประเทศให้สามารถแข่งขันในระดับประเทศได้ แต่ผลที่ออกมาไม่ได้ดังคาดหวัง ข้าราชการต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงในปี 2540 จนทำให้ประเทศต้องมีหนี้สินสูงถึง 2.7 ล้านล้านบาท ผู้ประกอบการเอกชนจำนวนมากล้มละลาย รัฐบาลเองต้องลดค่าใช้จ่ายโดยปรับลดงบประมาณถึงสองครั้งในปี 2541 ในสถานะเช่นนี้ แรงกดดันให้ต้องปฏิรูปสังคมทุกรูปแบบเป็นสิ่งที่จำเป็นที่หลีกเลี่ยงมิได้

จากคุณลักษณะที่กำหนดไว้เป็นสากลนี้ เป็นรูปแบบที่บรรดานักคิด นักวิชาการ และประชาชนจากภาคส่วนต่างๆในประเทศไทยยอมรับและมีความเห็นสอดคล้องกันว่าเป็นคุณลักษณะของ “ระบบราชการไทย” หรือ “ระบบการบริหารงานภาครัฐ” ที่พึงประสงค์ ดังจะเห็นว่าได้มีการกำหนดคุณลักษณะหลายข้อข้างต้นปรากฏอยู่ในมาตราต่างๆ ของรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (2540) เช่น มาตรา 70 75 76 และ 87 เป็นต้น (จุมพล นิมพานิช 2550 : 414-416) จึงนับได้ว่าแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้ส่งผลกระทบต่อซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างและระบบราชการไทยในภาพรวมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2545 หลังจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรม พ.ศ. 2545 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2545 การบริหารราชการแผ่นดินของไทย ก็เข้าสู่ยุคใหม่ คือ ยุค “ปฏิรูประบบราชการ” นั่นก็คือเป็นยุคที่สังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของระบบราชการครั้งใหญ่ เป็นการเปลี่ยนแปลงรากฐานการปกครอง นับตั้งแต่หน้าที่ บทบาทของรัฐ โครงสร้างอำนาจในระดับต่างๆ คือ รูปแบบองค์การ ระบบการบริหาร วิธีการทำงาน ระบบงบประมาณ ระบบการบริหารบุคคล กฎหมาย กฎระเบียบ วัฒนธรรม และค่านิยม เป็นต้น อย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนเมื่อกล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (NPM) จัดเป็น กระบวนทัศน์ที่เป็นทางเลือกที่ต้องการปรับเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการดำเนินงานในการจัดทำบริการสาธารณะของภาครัฐให้มีความสอดคล้องกับความเป็น

จริงมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์มากกว่าสิ่งนำเข้า และกระบวนการ การเปิดให้มีการแข่งขันและลดการผูกขาด การใช้ระบบสัญญา หรือเลียนแบบ สัญญาการมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นแทนการดำเนินการเอง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเป็นผู้ประกอบการ การคาดการณ์ล่วงหน้า การยึดคุณค่าพื้นฐานแบบปัจเจกบุคคลนิยม การใช้วิธีการเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงระบบงบประมาณ การใช้กลไกตลาด การสนองความต้องการของประชาชน การใช้รูปแบบการจัดการจากภาคเอกชน การแบ่งแยกหน่วยงานและการจัดองค์การที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การดำเนินงานโดยผู้จัดการมืออาชีพ การมีมาตรฐานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การวางตัวเป็นกลางทางการเมือง รวมตลอดทั้งการทบทวนบทบาทของภาครัฐ

จากที่กล่าวมา เห็นได้ว่าการปฏิรูประบบราชการภายใต้กรอบแนวคิดการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่มีความเชื่อมโยงกับเรื่อง Good Governance (ธรรมาภิบาล) เพราะถ้าจะพิจารณา โดยละเอียดแล้ว Good Governance ให้ความสำคัญกับเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า เน้นเรื่องของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ ผลงานการระดมความคิดเห็นมีส่วนร่วม การเปิดเผย และโปร่งใส การตอบสนองประชาชน เน้นเรื่องของการกระจายอำนาจนิติรัฐและนิติธรรม เป็นต้น (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551 : 462) เรื่องต่างๆเหล่านี้ก็ถือเป็นหลักการสำคัญของการ บริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่เช่นเดียวกัน จึงได้สรุปว่าการปฏิรูประบบบริหารงานภาครัฐต่าง ๆ ต้องการสร้างวิสัยทัศน์และจัดระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมือง (Governance) เสียใหม่โดย พยายามจำกัดบทบาทและขนาดของภาครัฐลงเพื่อเปิดโอกาสให้กลไกตลาดหรือภาคเอกชนและ ภาคประชาสังคมเข้ามามีบทบาทในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ของรัฐมากขึ้น นอกจากนี้ยังได้เสนอ ค่านิยมใหม่ของตน ซึ่งต่อมาได้มีการหลอมรวมกันจนกลายเป็นหลักการที่นิยมเรียกกันว่า ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) นั่นเอง

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาการปฏิบัติงาน เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมี นักวิชาการได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักการและเหตุผลที่แตกต่างกันไปแต่โดยรวมแล้วต่างก็มี จุดประสงค์เพื่อประเมินว่า พนักงานทำงานได้ผลตามที่คาดหมายและคุ้มค่าหรือไม่เพียงใด

ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและสำคัญมาก สำหรับความหมายของการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ เช่น ดังนี้

อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544 : 18) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของบุคคลขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Conditions) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทักษะ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษาประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานได้จากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ เป็นต้น

ลอฟเปอร์ (Loper. 1968 : 242-243) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่า เป็นการกระทำที่แสดงให้เห็นได้ (Overt Behavior) หรืออากัปกิริยาภายในที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตหรือเห็นได้ยาก (Invert Behavior) เช่น ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลกำลังปฏิบัติงาน

สตีร์ (Steers. 1984 : 243) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่าเป็นสิ่งกำหนดหลายสิ่งถ้ารู้สิ่งกำหนดหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด จะสามารถตั้งเป็นกฎที่แน่นอนและนำไปใช้ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานได้

ไวท์ (White. 1989 : 143) ให้ความหมายของการปฏิบัติงานว่าเป็นการกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึกที่มีอยู่ภายในของตนตลอดเวลา พฤติกรรมดังกล่าวจะมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่งเพราะพนักงานส่วนท้องถิ่นควรมีพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวมไม่ประพฤติดกฐะเบียบข้อบังคับ ต้องปรับตัวเองให้ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่เป็นนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดจนใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติงานฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้

สรุป การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำที่เป็นแรงจูงใจของบุคคลก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ประพฤติตนในกฎระเบียบ สามารถแสดงให้เห็นได้ การปฏิบัติงานของบุคคลเป็น

พฤติกรรมอย่างหนึ่งที่มุ่งปฏิบัติกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความซับซ้อนและสำคัญมาก สำหรับความหมายของการปฏิบัติงานมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ เช่น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (ยุคนธ์ ชุติปัญญาบุตร. 2546 : 30)
มีดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situation Factors) ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริการจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยนี้
 - 1.2 อุปกรณ์และวัสดุที่ใช้ในการดำเนินงาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานด้วย
 2. การรับรู้ทางด้านบทบาท (Role Perception) หมายถึง แนวทางที่บุคคลให้ความหมายของเขา ประเภทของกำลังความพยายามที่เขาเชื่อว่ามีผลสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ
 3. ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) โดยมีความสามารถเป็นลักษณะของบุคคล และทักษะ หมายถึง ระดับความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะอย่าง ความสามารถจะมีความสัมพันธ์กับทักษะบุคคลที่มีความสามารถเบื้องต้นเฉพาะอย่าง จะเรียนรู้ทักษะที่เกี่ยวข้องกันได้ดีกว่า
 4. กระบวนการจูงใจ (The Motivation Process) การจูงใจอาจนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- การทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการคือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจและความสามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ความต้องการเป็นผลของสภาพทางกาย (Physical Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่ง 3 ประการ คือ ความสามารถด้านสติปัญญา ประสบการณ์ การศึกษา และการฝึกอบรม การทำงานของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลหลายประการด้วยกันแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทำงานไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามคนเราไม่สามารถทำงานได้เหนือความสามารถของตน

วิธีวัดการปฏิบัติงานของบุคคล เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ได้มีการแสดงออกให้เห็น และสามารถวัดได้ด้วยการกำหนดเป็นตัวเลขมีการพิจารณาตามเกณฑ์ต่าง ๆ โดยการแบ่งประเภทของพฤติกรรม จัดอันดับของพฤติกรรม ตลอดจนการเทียบอัตราส่วนของพฤติกรรม ซึ่งสามารถที่จะแบ่งการวัดพฤติกรรมออกเป็น 2 วิธีใหญ่ ๆ ดังนี้

1. วิธีวัดโดยอัตนัย (Subject Method) หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมโดยอาศัยความรู้สึกเป็นเกณฑ์ การกำหนดคำตอบหรือตัวเลขมิได้เป็นเกณฑ์มาตรฐานทั่วไป แต่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของผู้สังเกตแต่ละคนไม่ถือว่าเป็นการตอบผิดหรือถูกมีมาตราวัดเป็นระดับ 4 ระดับ คือ มาตราจัดประเภท จัดอันดับ อันตรภาค และอัตราส่วน

2. การวัดโดยวิธีปรนัย (Object Method) หมายถึง การกำหนดตัวเลขให้กับพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ไม่ว่าจะกำหนดโดยใครก็ได้เหมือนกันหมด ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 วิธี คือ การวัดความถี่ วัดเวลา วัดความแรง และวัดระยะทาง

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลข้างต้น ทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานของบุคคลนั้นมีปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล สภาพทางกาย สภาพทางสังคม ประวัติ และประสบการณ์ในอดีต การศึกษา ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสถานการณ์แวดล้อมต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น การสนับสนุนจากองค์กร และหน่วยงาน

ลักษณะของการปฏิบัติงาน

การที่จะพิจารณาว่าบุคคลใดปฏิบัติงานได้ดีเพียงใดนั้นย่อมอาศัยองค์ประกอบหลายประการที่เป็นเครื่องมือช่วยในการพิจารณาได้กล่าวถึงลักษณะของการปฏิบัติงานที่ดีว่าประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 10 ประการ (จำเนียร จวงตระกูล, 2530 : 58 - 61) ดังนี้

1. มีความขยันหมั่นเพียรดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมต้องเป็นคนเอาจริงเอาจังในการทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จไม่ชักช้าอืดอาด ไม่ปล่อยเวลาให้เสียไปโดยไม่ได้ทำงานให้เป็นประโยชน์ ปฏิบัติงานได้ปริมาณตามมาตรฐานหรือเกินกว่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมาทำงานตรงต่อเวลาและมีความสม่ำเสมออีกด้วย

2. มีผลงานที่มีคุณค่าดี ผลงานที่สำเร็จมีความถูกต้องสมบูรณ์ ไม่มีข้อผิดพลาด ไม่มีความสะเพร่าหรือเพอเรอ

3. มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้วางใจได้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อบริษัท เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ยอมรับผิดแต่โดยดี มีความยินดีและเต็มใจที่จะแก้ไขข้อผิดพลาดนั้นให้ถูกต้องโดยเร็วโดยไม่ปิดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น

4. มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความรู้และความเข้าใจงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี จะต้องเอาใจใส่ศึกษางานของตนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีด้วย

5. มีความสามารถในการเรียนรู้ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีความสามารถที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

ได้เสมอ ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถเรียนรู้ได้เร็วขึ้นจะต้องมีความพยายามเอาใจใส่ หมั่นคิดไตร่ตรอง ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอ

6. มีความคิดริเริ่มดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่มดี ทั้งนี้เพราะความคิดริเริ่มจะช่วยให้พนักงานมีความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ พยายามที่จะสร้างสรรค์และคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีขึ้น ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น

7. มีคุณพินิจและสามัญสำนึกที่ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีไหวพริบมีการคิด และการตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผล

8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

9. มีความร่วมมือดี ผู้ปฏิบัติงานที่ดีจะต้องมีความร่วมมือที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สื่อแห่งความเข้าใจก็คือการสื่อข้อความหรือการสื่อสารที่ดี

10. มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์กร ผู้ปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเจตคติที่ดีเสมอซึ่งจะต้องมีต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้าและผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์กร การมีเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น ต่องาน หรือต่อองค์กรย่อมสามารถปฏิบัติงานให้ดีได้ เพราะได้รับความร่วมมือจากผู้อื่นหรือทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

สรุป การปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่การดำรงชีวิตในการแก้ไขมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมบางอย่างของคนอันจะทำให้การดำรงชีวิตมั่นคงและมีประสิทธิภาพ (บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์, 2554 : 31-32) และการปฏิบัติงานของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของมนุษย์บางประการ เช่น การทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ และเพื่อสนองความต้องการของตนและเป็นการพัฒนาตนเองโดยใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายในชีวิตของการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การบริหารงาน ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรให้ได้ เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของเขาให้ได้และการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของเขานั้น จะต้องเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่เป้าหมายขององค์กร

ได้ด้วย จึงจะนับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในที่นี้จะขอล่าถึง ความหมายของแรงจูงใจ แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร. (2554 : 274-275) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังที่มีแหล่งกำเนิดทั้ง ภายในและภายนอกตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ให้แสดงพฤติกรรมออกไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2552. : 150) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ความต้องการของมนุษย์สิ่งจูงใจจะ เกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้น ให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสนใจในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานภายในของคน ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554 : 138) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าหมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้ก้าวหน้าแรงจูงใจจะทำให้บุคคลเลือกพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นเสมือนแรงขับที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรม การทำงานในทางที่ถูกต้องและเป็นไปตามที่ องค์การคาดหวังไว้ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน จึงต้องประกอบไปด้วย การพิจารณาความต้องการ (Needs) จากการพิจารณาว่าบุคลากรที่มีอยู่มีลักษณะเป็นเช่นไร จัดเป็นบุคคลที่มีลักษณะตามทฤษฎี X หรือ ทฤษฎี Y และมีความต้องการในระดับใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ให้เกิดการ ทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาว่าปัจจัยใดที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้บุคลากร ได้ตรงกับความต้องการมากที่สุด แล้วนำปัจจัยนั้นมาใช้สร้างแรงขับในการทำงานให้กับบุคลากร เกิดการกระทำตามเป้าหมายที่ต้องการ นับเป็นผลจากการสร้างแรงขับในการทำงานที่ถูกจุดโดย บุคลากรจะได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และองค์การจะได้รับผลลัพธ์จากการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพเนื่องจากบุคลากรทำงานด้วยทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นในการบริหารงานผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรให้ได้เพื่อที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของเขาให้ได้และการบรรลุเป้าหมายส่วนบุคคลของเขานั้น จะต้องเป็นการเอื้อประโยชน์ให้แก่เป้าหมายขององค์กรได้ด้วย จึงจะนับเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมานี้ แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ตัวผลักดันที่ทำให้เกิดการกระตุ้นหรือการปลุกเร้าให้มีคนแสดงพฤติกรรมออกมาโดยมีความต้องการ (Wants) ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมานี้อาจจะเป็นรางวัล โบนัส ตำแหน่ง และการลงโทษ ซึ่งเป็นทางให้เกิดการตื่นตัว อีกทั้งการทำให้เกิดการคาดหวัง ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นในชีวิตประจำวันในการปฏิบัติงานการบริหารคนในองค์กร การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ผลของความสำเร็จ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานและองค์กร แรงจูงใจนับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นาองค์กรสามารถนำไปใช้กับบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความเหมาะสมขององค์กรนั้นๆ

วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน กระทำได้โดยทำให้งานมีความท้าทายมีการแข่งขันทางสร้างสรรค์ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้การยกย่อง ให้ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน ให้โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดี จัดสภาพการทำงานให้ดีขึ้นให้เห็นความสำคัญของงาน ให้การช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น ให้ข่าวสารแก่ทุกคนเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ผู้บังคับบัญชาแสดงความมั่นใจและความรับผิดชอบ แนวทางที่เสนอไว้ข้างต้นนี้ก็มี ความเหมาะสมกับบุคลากรแต่ละประเภทแตกต่างกันไป แนวทางหนึ่งๆ อาจใช้สร้างแรงจูงใจได้ดีกับบุคลากรประเภทหนึ่ง แต่อาจใช้ไม่ได้ผลกับบุคลากรอีกประเภท เช่น กรณีของการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน อันจะเป็นการสร้างความรู้สึที่ดี สร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับพนักงานขององค์กร แนวทางนี้อาจใช้สร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดีกับองค์กรที่มีบุคลากรที่มีลักษณะตามทฤษฎี Y ที่มักจะแสวงหาความรับผิดชอบและปรารถนาที่จะได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ในขณะที่แนวทางนี้จะใช้สร้างแรงจูงใจให้กับองค์กรที่มีบุคลากรตามทฤษฎี X ไม่ได้ผล เนื่องจากบุคคลประเภทนี้จะพอใจที่จะรับคำสั่งและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นการเลือกใช้แนวทางใดๆ ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดผล บริหารมีความจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรให้ถูกต้องแน่ชัดเสียก่อน แล้วจึงเลือกใช้แนวทางที่เหมาะสมในการสร้างจูงใจในการทำงานได้แรงจูงใจนั้นมีมากมายหลาย

ทฤษฎี แต่ที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายในด้านของแรงจูงใจมีรายละเอียด (กิตติภณ กิตยานุรักษ์. 2550 : 59) ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Need Theory) ได้กล่าวถึงแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งเป็นนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้าถึงความต้องการของมนุษย์ เป็นผู้ที่เน้นเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคลใน การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละบุคคลใน การควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุดแต่สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

1.3 ความต้องการของมนุษย์ มีความสำคัญเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Needs) กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที (Demand Satisfaction) ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นดังนี้

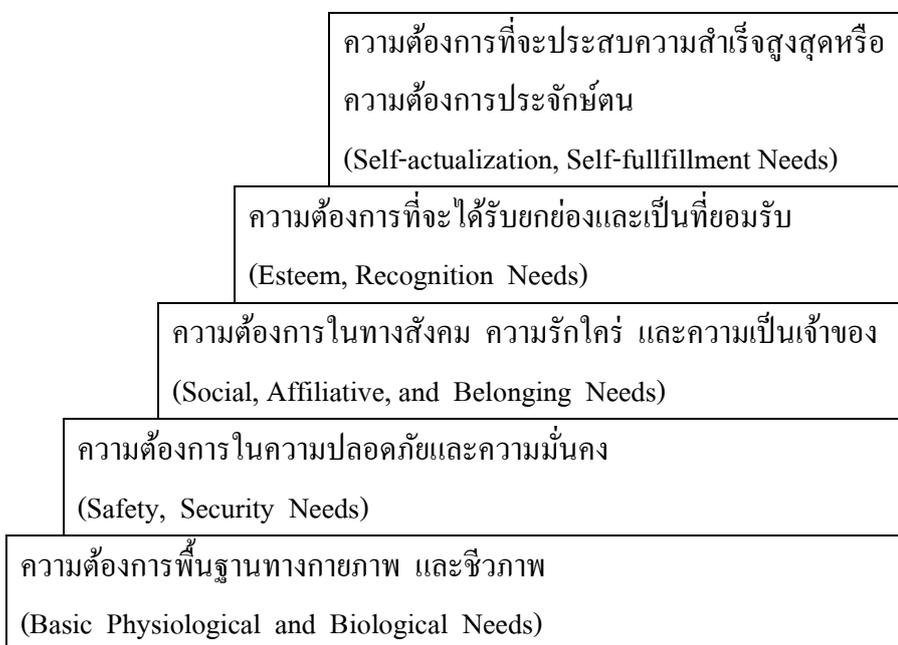
1.3.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความง่วง ความปรารถนาทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นเสมือนพื้นฐานที่มาก่อนความต้องการสิ่งอื่นทั้งหมดจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังไม่ได้รับการตอบสนอง

1.3.2 ความต้องการทางด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองปลอดภัย จากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายรวมถึงความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ หน้าที่การงาน สถานะทางสังคม และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ

1.3.3 ความต้องการทางด้านสังคม และความรัก (Belongingness and Love Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ความรัก ความเป็นเจ้าของ และความรักใคร่ ซึ่งคนเราจะแสวงหาเพื่อนปรารถนาจะมีเพื่อนพ้อง

1.3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นบุคคลที่มีความมั่นใจในตนเอง และมีบุคคลอื่นยอมรับนับถือยกย่องสรรเสริญในความรู้ความสามารถ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสำเร็จและมีความพอใจในการมีฐานะเด่นทางสังคม ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

1.3.5 ความต้องการที่จะได้รับการสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดที่ตนเองใฝ่ฝันไว้ ตามแผนภูมิที่แสดง



แผนภูมิที่ 1 แสดงลำดับขั้นความต้องการแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

แต่ละความต้องการตามลำดับขั้นนี้ จะมีบทบาทหรืออิทธิพลก็ต่อเมื่อมีสภาพอยู่ 2 ประการ (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 15) คือ

1. เมื่อความต้องการนั้นได้เกิดขึ้นเพียงพอถึงระดับความอยาก (Wanting)
2. เมื่อความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้ว และคงมีอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ และทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้ยกเว้นความต้องการพื้นฐานเริ่มแรก คือ ความต้องการทางกายภาพและชีวภาพ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทั้ง 5 ขั้นมีความสำคัญต่อ

วิถีชีวิตของมนุษย์ซึ่งจะแสวงหาการตอบสนองความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ในสังคมต่อไปได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ลำดับขั้นตามความต้องการของมาสโลว์ เป็นการเน้นย้ำในเรื่องของความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการไม่สิ้นสุด โดยที่ความต้องการแต่ละขั้นจะมีอิทธิพลต่อเมื่อความต้องการนั้นเกิดขึ้นได้เพียงพอถึงความอยาก (Wanting) และเมื่อความต้องการขั้นต่ำกว่าได้รับการสนองแล้ว

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ

การปฏิบัติงานทั้งปวงนั้น กล่าวโดยหลักการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ระเบียบแบบแผน และวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยของประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลดีได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการ หรือไม่สำเร็จผลเลยก็เป็นได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่มีความศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธาเข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจ และพอใจที่ชวนขวยปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถงานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่น และบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำ เป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึคนึกคิด เข้าประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ”

พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันเสาร์ที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2536 พระราชทานแง่คิดที่สำคัญในการทำงาน เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงในการทำงาน บุคคลมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึคนึกคิด และมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานที่บางคนปฏิบัติได้ดีกว่าหรือน่าพึงพอใจกว่าผู้อื่น ผู้บริหารองค์การมีหน้าที่หลักในการทำให้พนักงานทุกคน ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกเหนือจากการมีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว การจูงใจถือเป็นเทคนิคที่มีความสำคัญ

ความหมายของการจูงใจ

คำว่า “การจูงใจ” (Motivation) มาจากคำว่า “mover” ในภาษาลาติน แปลว่าการเคลื่อนไหว (Move) การจูงใจเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในของมนุษย์ที่ทำให้กระตุ้นหรือผลักดันให้เกิด

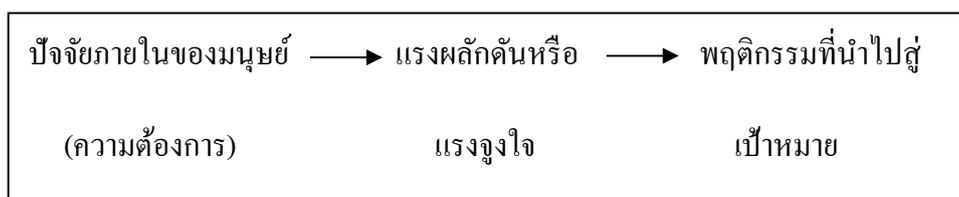
การเคลื่อนไหวพฤติกรรม เช่น ความปรารถนา ความประสงค์ ความต้องการ ความอยากความตั้งใจ เป็นต้น

การจูงใจ หมายถึง เป็นความต้องการ หรือความเต็มใจภายในที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานและองค์การ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. บังคับภายในของมนุษย์ เช่น ความต้องการ ความปรารถนา ความประสงค์ ความเต็มใจ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ

2. แรงจูงใจหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นชักนำ หรือเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่จะกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองความต้องการนั้น ๆ

3. พฤติกรรมที่แสดงออก มักจะนำไปสู่เป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานและองค์การ ลำดับความสัมพันธ์ของลักษณะทั้ง 3 ประการ มีดังนี้



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ของลักษณะสำคัญของการจูงใจ

ที่มา : ราณี อธิชัยกุล. 2543 : 25

การจูงใจกับผลการปฏิบัติงานและรางวัลตอบแทน

การจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน (Performance) ผู้บริหารมีหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ และความสามารถ การจูงใจจึงเกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เนื่องจากองค์การที่ต้องการผลสำเร็จของงานสูง ย่อมต้องการคนงานที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การจูงใจมีความสัมพันธ์กับรางวัลตอบแทน (Reward) เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องใช้รางวัลตอบแทนเป็นเครื่องมือสำคัญในการจูงใจ รางวัลตอบแทนนี้อาจอยู่ในรูปของเงิน หรือ ไม่ใช่เงิน ผู้บริหารจะสามารถจูงใจด้วยรางวัลตอบแทนอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหาร

1. เข้าใจในความแตกต่างของบุคคลและเคารพในความหลากหลาย
2. เข้าใจว่าบุคคลต้องการอะไรจากการทำงาน

3. จัดสรรรางวัลตอบแทนที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล

ความสำคัญของการจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

การจูงใจผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญ (ราณี อิติชัยกุล. 2543 : 239) ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยมีการให้รางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดความพอใจในการทำงานมากขึ้นและทำให้การหลีกเลี่ยงงานย่อมลดน้อยลงด้วย

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและตอบสนองวัตถุประสงค์ของตนเองไปพร้อมกันการจูงใจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระจำในเรื่องของวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้สามารถพิจารณาปรับปรุงวัตถุประสงค์ของตนเองให้สอดคล้องกับองค์การได้ง่ายขึ้น

3. ช่วยส่งเสริม และเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะเป็นการสร้างพลังของกลุ่มหรือทีมงาน

4. ช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุป ถ้าบุคคลได้รับแรงจูงใจจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานและองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นอาจมีหลายรูปแบบที่ผู้บริหารตอบแทนผู้ปฏิบัติงานให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น

ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

หลักการระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและประชาชนผู้รับบริการ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้สำหรับข้าราชการพลเรือน



จึงประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนการปฏิบัติงาน

การวางแผนการปฏิบัติงานเป็นช่วงที่เราให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในระดับบุคคล เพื่อให้ผลผลิตและผลลัพธ์ของงานที่ได้สอดคล้องและส่งผลต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องทำการถ่ายทอด (Cascade) เป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กรลงมาตามลำดับชั้น คือ จากระดับองค์กรลงสู่ระดับสำนัก/กอง ฝ่าย/ส่วน/กลุ่ม จนถึงระดับบุคคล โดยเป้าหมายงานในระดับต่างๆ ต้องเป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรกระบวนการนี้มีความสำคัญในการชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับเห็นอย่างชัดเจนว่าเราอยู่ตรงไหนในองค์กรทำอะไร และสิ่งที่เราทำนั้นมีประโยชน์ส่งผลต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร ต่อไปนี้ทุกๆ คนในองค์กรจะต้องรับรู้บทบาทและจุดยืนของตนเองว่าเราก็เป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญในการผลักดันให้องค์กรของเราก้าวไปข้างหน้า มิใช่ทำงานหนักกันทุกวันแต่ไม่รู้ว่าจะทำไปเพื่ออะไร

2. การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการวางแผนการพัฒนา ความรู้ ทักษะและสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากปัญหาหนึ่งที่พบคือข้าราชการไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมหรือไม่มีการกำหนดการพัฒนาอย่างจริงจัง ดังนั้นเรา

จึงแก้ปัญหานี้โดยการกำหนดให้มีการวางแผนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานนี้กันให้ชัดเจนเมื่อเริ่มรอบการประเมินและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการติดตามผลการปฏิบัติงานตลอดรอบการประเมิน อีกทั้งยังต้องกำหนดการวัดและบันทึกความสำเร็จของกิจกรรมการพัฒนาด้วยอย่างชัดเจน การพัฒนานี้นอกจากจะมีประโยชน์โดยตรงกับพวกเราแล้ว ข้อมูลในการพัฒนาที่ได้รับการบันทึกไว้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางให้ผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาของหน่วยงานทราบความต้องการของการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และสามารถวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบและตรงตามความต้องการ

3. การติดตามผลการปฏิบัติงาน

หลังจากที่มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และการวางแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะต้องใช้เวลาตลอดรอบการประเมิน เป็นโอกาสในการติดตาม ดูแล ให้คำชมเชย คำปรึกษา การสอนงาน การสังเกตปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ไข รวมถึงการติดตามดูผลงาน ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้วย โดยทั้งหมดนี้เราจะมีกระบวนการติดตามดูแลเอาไว้การติดตามดูแลการปฏิบัติงานนี้ เมื่อกระทำอย่างใกล้ชิด ต่อเนื่อง เหมาะสมการสื่อสารที่มีประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นทั้ง 2 ทาง ทั้งจากหัวหน้าสู่ลูกน้องและลูกน้องสู่หัวหน้า หัวหน้าและลูกน้องได้โอกาสพูดคุยกันมากขึ้น สร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลาผลการปฏิบัติงานที่ได้ก็เป็นที่น่าพอใจทั้ง 2 ฝ่าย

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal)

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และ สุนันทา เลานันท์ (2542: 281) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้บังคับบัญชาประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบในระยะเวลาที่กำหนด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ของการทำงาน ด้วยการสังเกตบันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นๆ แล้วนำไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินนอกจากผู้บริหาร หรือหัวหน้าหน่วยงานแล้วอาจใช้บุคคลอื่นเป็นผู้ทำการประเมิน คือ ประเมินโดยเพื่อนร่วมงานประเมิน โดยคณะกรรมการเฉพาะกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชาการประเมิน

ตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบข้อมูลว่า บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร มีความถนัดในด้านใดซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาสามารถนำไปพิจารณาประกอบการเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้ง หรือโอนย้ายบุคลากรหรือพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรผู้นั้นได้ อันจะส่งผลให้เกิดผลการปฏิบัติงานสูงสุด และบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงสุดควบคู่กันไปด้วยนอกจากนั้นข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังจะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และเพื่อฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรอีกด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจจะทำด้วยจุดประสงค์ที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งให้แนวคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์เชิงประเมิน (Evaluative Objectives) เป็นการประเมินผลโดยมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในอดีตและนำผลการประเมินไปประกอบการตัดสินใจ ในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การพิจารณาความเหมาะสมในด้านเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือให้ออกจากงาน การพิจารณาความมีประสิทธิภาพของระบบการสรรหา คัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งของหน่วยงาน

2. วัตถุประสงค์เชิงพัฒนา (Developmental Objectives) เป็นการประเมินผลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคตที่ดีขึ้น โดยนำผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ควบคุมงานให้ทราบพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตเพื่อตรวจสอบจุดเด่นและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดความต้องการด้านฝึกอบรมและพัฒนาของผู้ปฏิบัติงาน อันจะช่วยเสริมสร้างสมรรถนะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานจะเกิดจากบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้สำเร็จได้ โอกาสในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกด้านหนึ่ง เราจะเห็นได้ว่า บุคคลที่มีความรู้ความสามารถไม่สามารถแสดงความสามารถของตนเอง ถ้าบุคคลนั้นไม่ได้รับโอกาสแสดงความรู้และความสามารถที่มีนอกจากความสามารถ

และโอกาสในการปฏิบัติงานแล้ว บุคคลจะต้องมีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อที่จะสร้างผลงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยความต้องการที่จะทำงานจะไม่เพียงแต่ทำให้เสร็จแต่จะเป็นส่วนประกอบ ของการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ บลัมเบิร์ก และพริงเกิ้ล (Blumberg and Pringle) (1982; อ้างถึงใน มัลลิกา 2544: 30 - 31) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ของ หน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) ความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) ซึ่งอาจเรียกความ ต้องการในการปฏิบัติงานว่า “การจงใจในการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลจะสัมพันธ์กับความสามารถตามขีดจำกัดในการ ปฏิบัติงาน

ลักษณะของคนจะต้องเหมาะสมกับงานนั้นๆ จึงจะส่งผลให้เกิดความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

2. ความพยายามในการทำงานสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการทำงาน และแรงจูงใจจะขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลอีกด้วย เมื่อแรงจูงใจทำให้เกิดความ พยายาม และเมื่อประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และการสนับสนุนจากองค์กร ทำให้สามารถ ทำนายความสามารถในการปฏิบัติงานได้

3. การสนับสนุนจากองค์กรจะสัมพันธ์กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย เวลารายได้ที่เหมาะสม เครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานการให้คำแนะนำ การสื่อสารที่ ชัดเจน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม งานเหมาะสมกับตำแหน่งการบริหารของ หน่วยงานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขั้นตอนการทำงานมีการยืดหยุ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลมีความต้องการปฏิบัติงานเพื่อที่จะสร้างผลงานให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กร ด้วยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่ง สำคัญที่ผู้บริหารหน่วยงานต้องช่วยกำหนดทิศทางเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา และสร้างความเพียรพยายามให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ต้องเรียนรู้และใช้ประสบการณ์ใน การจัดการ และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรใน หน่วยงานมีความเต็มใจในการทำงานและทุ่มเทให้กับองค์กรปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการ หลังจากที่ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร และได้ปฏิบัติงานไประยะหนึ่งตามที่กำหนดแล้ว

กระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดนโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. กำหนดตัวผู้ประเมินและทำการอบรมผู้ประเมิน
5. กำหนดวิธีการประเมิน ช่วงระยะเวลาในการประเมิน เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
6. ทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องให้ทราบทั่วกัน เพื่อยอมรับและความร่วมมือ
7. ดำเนินการประเมินและควบคุมการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด
8. วิเคราะห์และนำผลที่ได้จากการประเมินมาอภิปรายร่วมกับผู้ถูกประเมิน
9. นำผลการประเมินไปใช้ตามวัตถุประสงค์
10. กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคต

ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร และผลการปฏิบัติงานย่อมเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำไปประกอบการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรม ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่ง (พยอม วงศ์สารศรี, 2542: 191) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถนำไปใช้ตั้งแต่ กระบวนการสรรหาคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้าง และรักษาไว้ ซึ่งระดับการทำงานที่น่าพอใจ และพนักงานสร้างโอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม ช่วยให้เกิดความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในระดับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยให้การพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย เลิกจ้าง และปลดออกจากงานในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินเพื่อให้ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบว่าผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณา ด้านต่างๆ เช่น การให้รางวัลหรือการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม การปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน วิธีการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังชี้ให้เห็นถึงช่องว่างระหว่างเป้าหมายที่ตั้งไว้ กับผลการปฏิบัติงานจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการหาสาเหตุซึ่งอาจมาจากทั้งระดับบุคคล เช่น สมรรถนะและความรู้ในงาน หรือระดับองค์กร เช่น กระบวนการทำงาน หรือเครื่องมือที่ช่วย

สนับสนุนการทำงาน เป็นต้น ผลการประเมินสมรรถนะ หากทำอย่างถูกต้อง มีการกระจายของข้อมูลที่ได้รับอย่างเพียงพอแล้ว จะนำมาซึ่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ โดยสามารถบ่งชี้ถึงชุดพฤติกรรมพึงประสงค์ หรือสมรรถนะที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อยของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้ทั้งนี้เพื่อนำไปกำหนดวิธีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายการทำงานได้อย่างเหมาะสมสำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ตรวจสอบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานหรือบุคคล เพื่อใช้ในการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีจุดมุ่งหมายคือ มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานในอดีต และนำผลไปประกาศตัดสินใจเรื่องค่าตอบแทน การพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในอนาคต และมีการนำข้อมูลไปใช้ช่วยกำหนดทิศทางในการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจนพิจารณากำหนดความต้องการทางด้านการฝึกอบรมและพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นสำคัญที่ต้องการระดมพลังของทุกคนในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องได้รับการตรวจสอบ และประเมินค่าผลงานเหล่านั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีคุณค่าถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพียงใดหรือไม่ ความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีการจูงใจ มีส่วนช่วยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ เพราะทฤษฎีการจูงใจช่วยให้ผู้บริหารได้กรอบแนวคิดว่ามีปัจจัยหรือสิ่งจูงใจอะไรบ้างที่สามารถจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทแรงกายแรงใจ เพื่อให้บรรลุผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ และช่วยให้เข้าใจระบบความคิดของผู้ปฏิบัติงาน ว่าเขามีความคาดหวังอะไรจากการปฏิบัติงาน และรางวัลที่เขาจะได้รับนั้นมีคุณค่าต่อเขาเพียงใดประเด็นที่ทำทนายผู้บริหารในการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ทำอย่างไรจึงจะทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งสะท้อนความคาดหวังของหน่วยงานเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงและครอบคลุมทำอย่างไรจึงจะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุผลตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผลจากการประเมินนั้น ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานและต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และทำอย่างไรจึงจะจัดสรรรางวัลเพื่อตอบสนองต่อความคาดหวัง หรือความต้องการของ

ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม แนวคิดเกี่ยวกับขนาดโรงเรียน ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหาร

สนิท รัตนสกุล (2553 : 36) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลของโครงการปรับปรุงแก้ไขจุดเกิดอุบัติเหตุ ศึกษากรณี เส้นทางสาย นม. 1020 แยกทางหลวงหมายเลข 2- บ้านหนองปลิง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การประเมินผลความคุ้มค่าของโครงการปรับปรุงจุดอันตรายของถนน ในความรับผิดชอบของกรมทางหลวงชนบท เพื่อเปรียบเทียบกับจำนวนเงินที่ลงทุนไปในการปรับปรุงแก้ไขจุดเกิดอุบัติเหตุดังกล่าว สรุป การประเมินในโครงการนี้ ไม่มีความคุ้มค่าในการลงทุนในด้านการปรับปรุงแก้ไขจุดเกิดอุบัติเหตุ

พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

ความหมาย ของพฤติกรรมของผู้บริหารหรือนายจ้างพฤติกรรมของผู้บริหารหรือนายจ้างนั้น มีอิทธิพลต่อคนงานเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ถ้าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ดี ไม่เสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งส่วนตัวและสังคมรวมถึงมีความเป็นธรรมในการบริหารงานและเป็นธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ผู้ปฏิบัติงานก็จะสนใจ ตั้งใจและมีกำลังใจในการทำงานที่เขารับผิดชอบในทางกลับกันถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหารแล้วก็จะเป็อันตรายอย่างยิ่งต่อการบริหารงานซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร จนกระทั่งถึงขั้นเกิดการนัดหยุดงานซึ่งไม่ใช่นผลดีต่อฝ่ายใดเลย พฤติกรรมหรือความประพฤติที่ดีนั้นมิได้หมายความว่าผู้บริหารจะต้องคอยเอาใจหรือยินยอมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าเช่นนั้นแล้วจะทำให้งานไม่ก้าวหน้า พฤติกรรมที่ดีในที่นี้หมายความว่าผู้บริหารจะต้องสนใจกับการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วยการให้ความเป็นกันเอง และความเป็นธรรมกับคนงานตามสมควรมีปัญหาสิ่งใดก็พูดคุยกันได้ ผลิตผลดีกว่ากันด้วยเหตุผลและช่วยเหลือตามควรแก่กรณี

ความหมายพฤติกรรม

ประทีป จินน์ (2540: 5-6) ได้ให้ความหมาย พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกหรือสนองตอบต่อสิ่งเร้า ที่สามารถสังเกตได้ วัดได้ตรงกัน

ประเภทของพฤติกรรม ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ใช้ “หลักการสังเกต” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภทแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ เช่น การวิ่ง การเดิน การหัวเราะ ฯลฯ พฤติกรรมประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1.1.1 พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้โดยตรง ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือใด ๆ ช่วย เช่น ยิ้ม พุด ยกมือ ฯลฯ

1.1.2 พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ต้องอาศัยเครื่องมือช่วยจึงจะสังเกตเห็นได้ เช่น ความดันโลหิต กระแสประสาท ฯลฯ

1.2 พฤติกรรมภายใน (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นไม่สามารถสังเกตเห็นการเกิดพฤติกรรมได้ เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเกิดการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เช่น เจตคติความคิด ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายใน จะรู้ได้เฉพาะเจ้าตัวเท่านั้น คนอื่นจะรู้ได้ก็ต่อเมื่อเจ้าตัวบอกออกมา หรือแสดงออกมาด้วยการกระทำแทน

2. ใช้ “หลักการรู้ตัว” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท แบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 พฤติกรรมจิตสำนึก (Conscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำรู้ตัว และจงใจกระทำ เช่น การยิ้ม การพุดคุย

2.2 พฤติกรรมจิตใต้สำนึก (Unconscious Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้กระทำทำไปโดยไม่รู้ตัว เช่น ความฝัน การละเมอ ฯลฯ

3. ใช้ “หลักการยอมรับทางสังคม” เป็นเกณฑ์ในการจัดประเภท จะแบ่งพฤติกรรมออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Desirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่สังคมยกย่องว่าดี ถูก ควรกระทำ เช่น ทำตามกฎหมาย

3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Undesirable Behavior) เป็นพฤติกรรมที่กระทำแล้วสังคมประณามว่าเลวผิด ไม่ควรกระทำ เช่น เกร่ ลักขโมย ฯลฯ การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการมนุษย์ได้ทั้งในด้านความจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

เสนาะ ดิยาวี (2545: 338) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน คือ สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงานของคน เป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของคนต่อการทำงาน เช่น อารมณ์ ความตั้งใจ ความกระตือรือร้น ความหวัง ซึ่งเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล

หรือกลุ่มคน แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับ เป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมในการทำงานมีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการทำงานของคน และการทำงานขององค์กร

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542 : 12) ได้ให้ความหมายของ พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสายการเงินและบัญชีในสถานอุดมของรัฐ ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เห็นประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีสุขภาพจิตดี มีความละเอียดรอบคอบ นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานมีความมานะบากบั่นฝ่าฟันอุปสรรคต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 7) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานในหน้าที่ซึ่งรวมถึงการกระทำที่แสดงออกในเรื่องที่รับผิดชอบและที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน กระบวนการทำงาน ทักษะในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่ง ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีม

มัลลิกา ต้นสอน (2544: 19) ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานว่าหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาในสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การพูดคุย การรับคำสั่ง การเขียน รายงาน เป็นต้น อาจมีลักษณะเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ

ทวีชัย อ่ำวิจิตร (2545: 13) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง กิริยาอาการที่แสดงออก หรือการเกิดปฏิกริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก ในการแสดงออกนั้นเป็นได้ทั้งในรูปของการคล้อยตามหรือต่อต้าน ซึ่งมีผลต่อตัวเองและสิ่งแวดล้อมภายนอก

วิภาวี ลีมนตร (2546: 5) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของพนักงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยรวมถึงกระบวนการในการตัดสินใจก่อนและหลังจากการเกิดกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย

น้ำฝน เพ็ชรดี (2547: 27) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของแต่ละบุคคล หรือของกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถสังเกตได้จากลักษณะของพฤติกรรมการทำงานดี และลักษณะของพฤติกรรมการทำงานเสื่อมถอย

วรรณพนีย์ สุขวิบูลย์ (2548: 8) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ และการประสานงานการปฏิบัติต่างๆ เพื่อดำเนินภารกิจต่างๆ ให้นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร

เบญจวรรณ โทประเสริฐ (2551: 4) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานตามขั้นตอนการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ โดยเร็ว โดยสามารถทำงานได้ผลผลิตและคุณภาพตามแผนการผลิตของบริษัทได้อย่างถูกต้องและ ตรงตามเวลารวมถึงพนักงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานในองค์การ เป็นต้นดังนั้น พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางความคิดและ ความรู้สึกของบุคคล เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงาน ซึ่ง การประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือ การแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลจะเกี่ยวข้อง โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะการกระทำจะกระทำโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตามแนวคิดและประเภท ของพฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้น

สเตียร์ (Steers) (พรพรรณ อุจน์จันทร์. 2543:28 Steers. 1977: 113) ได้ให้ความเห็นว่าตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคมป์ และแคนซ์ (พรพรรณ อุจน์จันทร์. 2543:28; อ้างอิงจาก Katz and Kahn. 1966: 114-116) เสนอว่ามีพฤติกรรมที่สำคัญ 3 ประการด้วยกัน ที่องค์กรจะต้องใช้รับการสนองตอบจากคนใน องค์กร เพื่อให้้องค์การมีประสิทธิภาพผลสูงได้ คือประการแรก องค์กรต้องมีความสามารถในการ สรรหาและรักษาไว้ ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่า นอกเหนือจากกระบวนการ สรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้ว องค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่า ซึ่งมีคุณค่า เหล่านี้ไว้ให้ได้ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความ ต้องการของแต่ละบุคคลได้ด้วย ประการที่สององค์กรต้องมีความสามารถในการจะทำให้ พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างดีที่สุดเพิ่มความสามรถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่างเฉพาะบทบาทของตนตาม ความรับผิดชอบและประการสุดท้าย นอกเหนือจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตาม บทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการพรรณนาลักษณะงานที่จะเป็นแนวทางต่างๆ ไปเกี่ยวกับข้อพึงปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควร ว่าดีที่สุดในองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดีต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวย ต่อพนักงาน ไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่จะต้องรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำ ในทางริเริ่มสร้างสรรค์ และคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จในการ ทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ทัศนคติที่ดี ความอดทน ความเชื่อมั่นในตนเอง ความ

รอบคอบ ความมีวินัยและทักษะในการเข้าสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ต้องการของหน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 94-96) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วยปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่ 1. ความถนัดเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดได้ก็จะสามารถมอบงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ 2. ลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป 3. ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม 4. ความสนใจและการจูงใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดัน ให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย 5. อายุ เพศ และวัยต่างๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะกับการทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนัก เป็นต้น 6. การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม ในด้านนั้นๆ และ 7. ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้มาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น สิ่งเหล่านี้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและการเลือกงานอีกด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก ซึ่งมีผลต่อการแสดงออก ดังนี้ คือ 1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน ได้แก่ วิธีการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน การจัดบริเวณสถานที่ทำงานและลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่จะเกิดขึ้น 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์กร ว่ามีสวัสดิการ หรือเรื่องรายได้ ชนิดของการฝึกอบรม และการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส ฯลฯ และสภาพแวดล้อมในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการหรือมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ เป็นต้น

สรุป จากความหมายข้างต้นว่าพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของบุคคลที่แสดงออกมาทางความคิดและความรู้สึก เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือตอบโต้สิ่งใดสิ่งหนึ่งในการขณะปฏิบัติงาน ซึ่งการประพฤติปฏิบัติ การกระทำ หรือการแสดงออกในกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล จะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะการกระทำ

จะกระทำโดยผู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ตาม อาจเกิดขึ้นภายนอกของบุคคล เมื่อกระทำแล้วผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นได้ หรือการกระทำที่เกิดขึ้นภายในที่บุคคลปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะดีหรือไม่ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนคือ ความพึงพอใจ และทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญกำลังใจ โดยสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย (วรนาถ แสงมณี. 2543 : 12-22) หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานอีกด้วย

ความหมายของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ความรู้ ความสามารถ ความถนัดความสนใจ ประสบการณ์เรียนรู้ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ อายุ ลักษณะงาน ระดับการศึกษา สภาพครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน โครงสร้างกลุ่มปฏิบัติงานการยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาท ปทัสถาน สถานภาพ กลุ่มพลวัต การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ อำนาจ ความขัดแย้ง ข้อเสนอขององค์กร โครงสร้างองค์กร การออกแบบงาน การประเมินผลงาน และการให้รางวัล วัฒนธรรมองค์กร เป้าหมายองค์กร ผลผลิตและบริการ เครื่องจักรกล สภาพงาน ขนาดองค์กร เทคโนโลยี ท่าเลที่ตั้ง การจัดองค์กร การบริหารองค์กร งบประมาณ ประวัติ องค์กร ข้อมูลย้อนกลับ กลยุทธ์ สภาพเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมนโยบายและกฎหมาย สภาพภูมิศาสตร์ ประชากร ผู้บริหารหรือเจ้าของกิจการคู่แข่ง ลูกค้าหรือผู้ใช้บริการ แหล่งผลิตวัตถุดิบ

รอตเวล และ คาซานาส (Rothwell & Kazanas) นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรไว้ดังนี้ (กมลมาลย์ ทิพรรัตน์. 2549 : 21) คือ

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพของงาน แรงจูงใจ ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความสามารถ และความถนัด

2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้แก่ โครงสร้าง ภาวะผู้นำ การยึดเหนี่ยวในกลุ่ม บทบาท ปกติสถาน และสถานภาพ

3. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม โครงสร้าง เทคโนโลยี กลยุทธ์ และวัฒนธรรม แฮเนส (Haynes) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคน (กมลมาลย์ ทิพรรัตน์. 2549 : 22) ได้แก่

1. ปัจจัยจากภายนอกตัวบุคคล เช่น หัวหน้างาน เพื่อร่วมงาน ครอบครัว กฎระเบียบ ทัศนคติ กฏหมาย สิ่งแวดล้อม

2. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ภาพลักษณ์ส่วนตัว ความต้องการ ความสามารถ ค่านิยม ความสนใจ

ชัยญา ผลอนันต์ (2547 : 77-79) ได้กล่าวว่า ปัจจัย 3 ประเภท ที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงาน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคคล พิจารณาได้จากเพศ อายุ ศาสนา การศึกษา พื้นเพหรือภูมิถิ่นกำเนิด บุคลิกภาพ เชื้อชาติ ปัญหา ประสบการณ์ ความสนใจในงาน มุมมองต่อฝ่ายบริหาร

2. ด้านงาน โดยพิจารณาได้จาก ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพขององค์กรหรือหน่วยงาน โครงสร้างของงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ ลักษณะงานการฝึกอบรมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น

3. ด้านการจัดการ พิจารณาได้จาก ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการความ สวัสดิการในตัวผู้นำระดับสูง การใช้อำนาจในการตัดสินใจ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การปรับ โครงสร้างของงาน เป็นต้น

พิภพ วังเงิน (2547 : 32-39) ได้กล่าวไว้ว่า นักวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคลากรและพฤติกรรมองค์กรที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. ธรรมชาติโดยทั่วไปของมนุษย์ (Human Nature) ได้แก่

1.1 มนุษย์โดยธรรมชาติมักจะรับรู้ข่าวสารอย่างบิดเบือนเสมอไม่มากก็น้อย

1.2 มนุษย์มักจะให้ความสุขใจแก่ตัวเองมากกว่าสนใจผู้อื่นและมักจะรู้สึกที่ตัวเอง

สำคัญกว่าผู้อื่น

1.3 มนุษย์จะรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ถ้าพบคนที่มีความบางสิ่งบางอย่างเหมือนกันกับตน

1.4 มนุษย์โดยธรรมชาติมักจะไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง

1.5 มนุษย์โดยทั่วไปมีแรงจูงใจอยากรู้ อยากเห็นและอยากแสดงออก

1.6 มนุษย์โดยธรรมชาติมีลักษณะชอบพูดมากกว่าชอบฟัง และชอบให้คำแนะนำมากกว่ารับคำแนะนำ

1.7 มนุษย์โดยธรรมชาติต้องการความก้าวหน้า และไม่ชอบหยุดอยู่กับที่ในขณะเดียวกันก็กลัวการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองควบคุมไม่ได้

2. สภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 สิ่งแวดล้อมที่บุคลากรควบคุมไม่ได้ เช่น นโยบายขององค์กร การใช้ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้บุคลากรต้องยอมรับ โดยปริยายและปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

2.2 สิ่งแวดล้อมที่บุคลากรควบคุมได้ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในองค์กร ตลอดจนการจัดสวัสดิการต่างๆ

3. คุณสมบัติของปัจเจกบุคคลในองค์กร

4. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5. วัตถุประสงค์ของปัจเจกบุคคล ของกลุ่ม และขององค์กร

แนดเลอร์ และคณะ (Nadler & others) ได้เสนอแบบจำลองพฤติกรรมและผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรว่าเป็นผลมาจาก

1. ลักษณะบุคคล เช่น ความสามารถ ความต้องการ ความเชื่อ

2. ลักษณะองค์กร เช่น ปัจจัยการทำงาน ระบบการให้รางวัล การควบคุม

รงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2537 : 54) กล่าวว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สมยศ นาวิการ (2538 : 42) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยทางด้านสถานการณ์ (Situation Factors) อันประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ตลอดจนวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

2. การรับรู้ทางด้านบทบาท (Role Perception) เป็นการให้ความหมายกับงานที่ทำ โดยได้คำนึงถึงกำลังความพยายามที่เชื่อว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ

3. ความสามารถและทักษะ (Ability and Skills) เป็นไปตามลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง โดยบุคคลที่เรียนรู้จนเกิดทักษะนั้นจะสามารถทำงานได้ดีกว่า

4. กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) ก็เป็นตัวที่จะกำหนดการปฏิบัติงานของบุคคลว่าจะมีระดับการปฏิบัติงานมาหรือน้อยในกิจกรรมนั้นๆ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานมีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อ ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถของบุคคลระดับความพยายามในการทำงานแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น ในการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสังกัดสถานีอนามัย ในจังหวัดอุดรดิตต์ คือ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ ดังนี้
 พอร์เตอร์และลอว์เลอร์ (Porter & Lawler) ได้อธิบายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (พรเทพ ขำสุภาพ. 2547 : 13) ได้แก่

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ความสามารถและทักษะของบุคคล
3. ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับในบทบาท
4. โอกาสในการปฏิบัติงานและผู้บริหารสามารถส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคลได้

โดยการสร้างแรงจูงใจ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

มุชินสกี (Muchinsky) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลากรเกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ (กมลมาลย์ ทิพรัตน์. 2549 : 21) คือ

1. ด้านบุคลิกลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการสู่ความสำเร็จ
2. ด้านสภาพของงาน ได้แก่ ช่องทางอาชีพ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูลย้อนกลับ
3. ด้านประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ ทักษะคิดต่อองค์กร ความสามารถที่มีให้แก่องค์กร

ซึ่งประกอบด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตต์ มีดังนี้

ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย

1. ด้านบุคลากร
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ
4. ด้านภาวะผู้นำ
5. ด้านการมีส่วนร่วม

6. ด้านการติดตามและประเมินผล

ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย

1. ด้านสังคม
2. ด้านภัยธรรมชาติ
3. ด้านระเบียบข้อบังคับ

ตัวแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

วเรช จันทรศร (2551: 131) ได้เสนอตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติงานว่ามี 6 ตัวแบบ คือ ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic – Processes Model) ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation Process Model) (ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์, 2541 อ้างถึงใน สมพิศ สุขแสน, 2555 : 196 – 201) แต่ในที่นี้ผู้วิจัยได้บูรณาการนำตัวแบบเหล่านี้ออกมาเป็นปัจจัยภายใน คือ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยภายนอก คือ ด้านสังคม ด้านภัยธรรมชาติ ด้านระเบียบข้อบังคับ มาเพียง 4 ตัวแบบ คือ

1. ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ตัวแบบนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จสมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับงานขององค์การที่รับผิดชอบว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังได้เพียงใด ดังนั้นนโยบายจะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม ด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ตัวแบบนี้มีความพยายามที่จะศึกษาหาทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติงานตามแผนงานและนโยบายในอดีต เช่น การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ การขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากร ความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความล่าช้าในการจัดตั้งระบบงานการแก้ไขปัญหาการประสานงาน ตัวแบบด้านการจัดการนี้

2. ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์การ (Organization Development Model) ตัวแบบนี้เน้นที่จะศึกษาของการนำนโยบายไปปฏิบัติในแง่ของความผูกพันและการยอมรับ เพื่อมุ่งตอบสนองความ

ต้องการทางจิตวิทยาและทางสังคมของมนุษย์ โดยเน้นการมีส่วนร่วมขององค์กรเป็นสำคัญภายใต้ ฐานแนวความคิดที่ว่า การมีส่วนร่วมขององค์กรจะทำให้เกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จจะเกี่ยวข้องกับการจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การสร้างความผูกพันของสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการยอมรับตลอดจนสร้างทีมงาน มากกว่าใช้การควบคุม ซึ่งกระบวนการที่ให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือวางกรอบนโยบาย จะถือว่านโยบายเหล่านั้นมาจากผู้ปฏิบัติโดยตรง

3. ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model) ตัวแบบนี้ยึดถือฐานคติที่ว่า นโยบายที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานและกำหนดมาตรฐานการทำงานให้แก่หน่วยย่อยๆ ขององค์กรมีระบบวัดผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนระบบให้คุณให้โทษ เนื่องจากผลสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด ได้อย่างมีประสิทธิภาพผลต้องมีการวางแผน และการควบคุมการปฏิบัติงานมีการแปลงวัตถุประสงค์ออกเป็นภารกิจย่อย ภายใต้ความรับผิดชอบเฉพาะเพื่อความสะดวกในการตรวจสอบ ควบคุม และติดตามประเมินผล

4. ตัวแบบทั่วไป (General Model) ตัวแบบนี้ที่จะศึกษาของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จนั้นมีอยู่หลายประการ อาทิ กระบวนการในการสื่อสารข้อความสมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ความชัดเจนของตัวนโยบาย และ กระบวนการติดต่อสื่อสาร และการให้ความร่วมมือสนับสนุนของผู้ปฏิบัติงานเป็นต้น นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม สภาพทางการเมือง และด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

สรุป ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเอาตัวแบบต่างๆ มาวิเคราะห์ออกเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านอุปกรณ์และ เครื่องมือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการติดตามประเมินผล และ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ด้านสังคม ด้านภัยธรรมชาติ และด้านข้อบังคับ มาทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านบุคลากร ซึ่งในการบริหารงานทุกองค์กรจะมีบุคลากร และบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ในระดับส่วนกลางหรือพื้นที่ๆ รับผิดชอบของผู้บริหารได้ทราบถึงแนวทางการดำเนินงานในการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 เช่น ความรู้ความสามารถการมีส่วนร่วม การตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ หรือการบริหารงาน

ทุกองค์กรจะมีบุคลากร โดยประกอบด้วย 6 ฝ่าย คือ ฝ่ายการบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ฝ่ายตรวจสอบและวิเคราะห์ ฝ่ายบูรณะ ฝ่ายเครื่องกล และฝ่ายสนับสนุนและบำรุงรักษา ซึ่งผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการวิชาการ ผู้อำนวยการตรวจสอบและวิเคราะห์ ผู้อำนวยการส่วนเครื่องกล และผู้อำนวยการบำรุงรักษาทาง

2. ด้านงบประมาณ ซึ่งงบประมาณมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและเป็น แผนงานทางการเงินการพัฒนาหรือโครงการต่างๆ ดังคำกล่าวที่ว่า งบประมาณเหมือนน้ำมันหล่อลื่นให้เครื่องยนต์วิ่งได้ หรือเหมือนเส้นเลือดหล่อเลี้ยงร่างกาย ซึ่งงบประมาณของกรมทางหลวงชนบท มาจากการจัดสรรงบประมาณของรัฐบาล โดยงบประมาณการด้านรายรับและรายจ่ายในรูปของจำนวนเงินที่จะดำเนินการในปีงบประมาณหนึ่งๆ ซึ่งต้องเบิกจ่ายงบประมาณให้ตรงระยะเวลาที่กำหนด

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ ซึ่งวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้จะช่วยอำนวยความสะดวก ลดระยะเวลาในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานมีความสะดวกมากยิ่งขึ้น เช่น เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องสื่อสารและบุคลากรขาดความรู้ความสามารถ ความกล้าช้าในการจัดตั้งระบบงานต่างๆ ช่วยลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีสภาพการคล่องตัวและรวดเร็วมากขึ้นถ้าในหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย อาทิ เครื่องจักรกล รถแม็คโคร รถเทเลอร์ รถบดอัดดิน รถเกรดถนน รถบรรทุกน้ำ รถตัดหญ้า รถผสมยางมะตอย ในการสร้างถนน รถตีเส้นถนน ฯลฯ

4. ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหาร เพราะการที่ผู้บริหารจะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องใช้ภาวะผู้นำเข้าช่วย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนดวงประทีปของหน่วยงานเป็นตัวแทนของหน่วยงาน และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในหน่วยงานผู้นำเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผลงานในส่วนรวม ความสามารถและลักษณะของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าของหน่วยงานที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ เป็นอย่างดี นอกจากนี้ผู้นำยังเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานอีกด้วย ดังนั้นจะเห็นว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก

5. ด้านการมีส่วนร่วม เพราะการได้รับความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานของกรมทางหลวงชนบท ในการดำเนินงานตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ในด้านการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการเปิด

โอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการที่กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาสการพิจารณาตัดสินใจ การปฏิบัติงานและรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ด้านการติดตามและประเมินผล จะทำให้รู้ถึงระดับความสำเร็จและความล้มเหลวของการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานและประเมินผลความสำเร็จของงาน อันจะนำไปสู่การดำเนินการแก้ไขปรับปรุงร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ทราบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบงานต่างๆ ของหน่วยงาน การบริหารงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคนิคและกระบวนการบริหารมาใช้บริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งนำไปสู่การวางแผนกำหนดดำเนินงานในระยะต่อไป

7. ด้านสังคม ซึ่งเป็นระบบสังคมหรือหน่วยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหา ร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เมื่อพูดถึงระบบสังคมเราก็คงนึกไปถึงคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่อยู่ในระบบนั้น ดังนั้นระบบสังคมจะประกอบไปด้วยความสัมพันธ์ที่เกิดระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคลหรือองค์กร

8. ด้านภัยธรรมชาติ ซึ่งเป็นภัยอันตรายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ นับตั้งแต่โบราณกาลมาแล้วที่มนุษย์ ผจญกับความยิ่งใหญ่ของภัยธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นยาวนานปานใดที่มนุษย์พยายามเรียนรู้และเอาชนะภัยธรรมชาติ トラาจนปัจจุบันมนุษย์ยังไม่สามารถเอาชนะได้เลย นอกจากนี้ยังไม่มีใครที่เข้าใจถึงลักษณะกระบวนการ และปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่ละเอียดลึกซึ้ง ปัจจุบันมนุษย์มีเทคโนโลยีที่สามารถช่วยให้เดินทางไปในอวกาศได้แต่สำหรับธรรมชาติอันยิ่งใหญ่ในโลกที่มนุษย์อาศัยอยู่นี้ความรู้ที่มีอยู่นั้นนับว่าน้อยมาก การเกิดปรากฏการณ์ต่างๆ ในธรรมชาติไม่ว่าจะเป็น แผ่นดินไหว ภัยร้อน ภัยหนาว ฯลฯ เหล่านี้แต่ครั้งนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์เป็นอย่างมาก

9. ด้านระเบียบข้อบังคับ ซึ่งเป็นกฎ ระเบียบ กฎหมายการดำเนินโครงการก่อสร้างในบางพื้นที่ ต้องอยู่ในกรอบของข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ฯลฯ ที่จำเป็นต้องมีขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติมากขึ้น โดยมีการกำหนดกรอบเวลาแล้วเสร็จในส่วนของการจัดการกับเรื่องดังกล่าวได้เพราะขึ้นอยู่กับพิจารณาขององค์กรภายนอก ในบางสถานการณ์อาจมีการออกกฎระเบียบ ข้อบังคับเพิ่มเติมเพื่อแก้ปัญหาบางประการ เช่น การมีมติคณะรัฐมนตรี เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบการฯ กรณีที่เกิด

บทที่ 3

ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 200 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 51 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 103 คน และพนักงานราชการ จำนวน 46 คน โดยใช้ประชากรทั้งหมด ในการศึกษาตามตารางที่แสดงประชากร ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

ประชากรเป้าหมายที่รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) จำนวน 200 คน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์	ประชากร			รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 อุตรดิตถ์	15	25	15	55
จังหวัดพิษณุโลก	9	20	9	38
จังหวัดเพชรบูรณ์	9	20	8	37
จังหวัดสุโขทัย	8	18	6	32
จังหวัดอุตรดิตถ์	10	20	8	38
รวม	51	103	46	200

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ เป็นแบบสอบถามแบบเลือกคำตอบ (Checklist) เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1.ด้านการบริหารงานทั่วไป 2.ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี 3.ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ 4.ด้านบูรณะ 5.ด้านเครื่องกล 6.ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2546 : 122) โดยมีการกำหนดระดับของความถี่ของ 5 ระดับ คือ

คะแนน 5 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงานระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงานระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติงานระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ประกอบด้วย ปัจจัยภายในมี 6 ด้าน คือ 1.ด้านบุคลากร 2.ด้านงบประมาณ 3.ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ 4.ด้านภาวะผู้นำ 5.ด้านการมีส่วนร่วม 6.ด้านการติดตามและประเมินผล ปัจจัยภายนอกมี 3 ด้านคือ 1.ด้านสังคม 2.ด้านภัยธรรมชาติ 3.ด้านระเบียบข้อบังคับ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาภิรุทธิ์, 2546 : 122) โดยมีค่าคะแนนและความหมาย ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย

คะแนน 3 หมายถึง เฉยๆ / ไม่แน่ใจ

คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 4 แบบสอบถาม ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ใช้แบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารตำราต่างๆ ตลอดจนการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อกำหนดประเด็นต่างๆ แล้วกำหนดเป็นข้อคำถามในการสร้างเครื่องมือ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

2. กำหนดขอบข่ายเนื้อหาสาระของเครื่องมือให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่ปรึกษา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือ ด้านเนื้อหาจำนวน 2 ท่าน ด้านวิจัยจำนวน 2 ท่าน และด้านภาษาจำนวน 1 ท่าน จากนั้นนำผลการตรวจแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.99
4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปคำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cranach) ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีความคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ คือประชากรกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเขตสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 จังหวัดแพร่ จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นผู้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ขอความร่วมมือและขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล
2. เข้าพบผู้อำนวยการสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการศึกษา พร้อมทั้งขอความร่วมมือและขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลกับผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่เป็นประชากรเป้าหมาย
3. เข้าพบกลุ่มประชากร แนะนำตัวเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขอความร่วมมือพร้อมชี้แจงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม

4. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรตอบแบบสอบถามด้วยตัวเองทั้งหมด จำนวน 200 ชุด โดยให้มีความเป็นส่วนตัว มีอิสระในการตอบแบบสอบถาม

5. รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรได้ครบจำนวน 200 ชุด พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ

6. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัส (Coding) และตรวจสอบลงรหัสด้วยผู้วิจัยเองโดยเรียงลำดับตั้งแต่ 001 เป็นต้นไป จนถึงลำดับที่ 200

7. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากร บันทึกข้อมูลลงไป ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และนำค่าสถิติที่ได้ไปเทียบเกณฑ์ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติงานระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติงานระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติงานระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	มีสภาพการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัด พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุดรดิตถ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2549 : 155) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายถึง	เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายถึง	เฉยๆ / ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยใช้สถิติทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และอยู่ในระดับใด

หลักเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ใช้เกณฑ์ มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 (สิน พันธุ์พินิจ. 2549 : 250) ดังรายละเอียดดังนี้

$r = 0$	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์
$r = +- 0.01$ ถึง $+- 0.30$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ต่ำ
$r = +- 0.31$ ถึง $+- 0.70$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$r = +- 0.71$ ถึง $+- 0.99$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูง
$r = +- 1$	หมายถึง	มีความสัมพันธ์สูงมาก

5. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ จากการสัมภาษณ์โดยการจัดหมวดหมู่ปัญหาและข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ ซึ่งในส่วนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตอนที่ 5 ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏดังตารางที่ 1 ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N =200)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	120	60.00
หญิง	80	40.00
รวม	200	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N =200)	ร้อยละ
2. อายุ		
20 - 30 ปี	38	19.00
31 - 40 ปี	71	35.50
41 - 50 ปี	58	29.00
51 ปี ขึ้นไป	33	16.50
รวม	200	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	4	2.0
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	16	8.00
อนุปริญญา	51	25.50
ปริญญาตรี	107	53.50
สูงกว่าปริญญาตรี	22	11.00
รวม	200	100.00
4. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	18	9.00
10,000 -15,000 บาท	49	24.50
15,001- 20,000 บาท	49	24.50
20,001 บาทขึ้นไป	84	42.00
รวม	200	100.00
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
งานบริหารงานทั่วไป	44	22.00
งานวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	43	21.50
งานตรวจสอบและวิเคราะห์	19	9.50
งานบูรณะ	48	24.00
งานเครื่องกล	23	11.50
งานสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท	23	11.50
รวม	200	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน) (N =200)	ร้อยละ
6. จังหวัดที่ปฏิบัติงาน		
พิษณุโลก	40	20.00
เพชรบูรณ์	37	18.50
สุโขทัย	32	16.00
อุตรดิตถ์	91	45.50
รวม	200	100.00
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		
1 - 10 ปี	50	25.00
11 - 20 ปี	67	33.50
21 - 30 ปี	50	25.00
31 ขึ้นไป	31	15.50
มากกว่า 31 ปี	2	1.00
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 60.00 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 40.00 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมาอยู่ระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.00 อายุระหว่าง 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 และผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ อนุปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.50 สูงกว่าปริญญา คิดเป็นร้อยละ 11.00 มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 8.00 และผู้ที่จบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมาได้ระหว่าง 10,000 -15,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.50 รายได้ระหว่าง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.50 และผู้ที่มีรายได้ระหว่าง 10,000 -10,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะงานที่ปฏิบัติในงานบูรณะ คิดเป็นร้อยละ 24.00 งานบริหารงานทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 22.00 งานวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 21.50 งานเครื่องกล คิดเป็นร้อยละ 11.50 และผู้ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนและบำรุงรักษา คิดเป็นร้อยละ 11.50 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในแต่ละจังหวัด จังหวัดอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาคือจังหวัดพิษณุโลก คิดเป็นร้อยละ 20.00 จังหวัดเพชรบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 18.50 และจังหวัดสุโขทัย คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 รองลงมาคือผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.50 และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า ตามลำดับ

ตอนที่ 2 : ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9

จังหวัดอุดรดิตถ์

การวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 3 - 9

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวง
ชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตต์ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	รายการ	สภาพการ ปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
1.	หน่วยงานมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานมีการ รักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ก่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.40	0.53	มาก	6
2.	หน่วยงานมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความทันสมัยและเพียงพอ และอยู่ในสภาพปลอดภัยพร้อมปฏิบัติงาน	4.33	0.59	มาก	8
3.	หน่วยงานมีการแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่ชัดเจน	4.50	0.58	มากที่สุด	4
4.	หน่วยงานมีขั้นตอนการบริหารงานทรัพยากร บุคคลในสำนักทางหลวงชนบทอย่างเป็นระบบ	4.47	0.58	มาก	5
5.	หน่วยงานมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงาน พัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณ ที่ชัดเจน	4.59	0.55	มากที่สุด	1
6.	หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้าน กฎหมายข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.54	มากที่สุด	2
7.	หน่วยงานมีการจัดระบบงานและมอบหมาย งานให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถที่ ชัดเจน	4.54	0.52	มากที่สุด	3
8.	หัวหน้าหน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากร ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากงาน ที่ปฏิบัติอยู่	4.37	0.52	มาก	7
	รวม	4.46	0.44	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ และมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 5 หน่วยงานมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณที่ชัดเจน ($\mu = 4.59$) รองลงมา คือ ข้อ 6 หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.54$) และข้อ 7 หน่วยงานมีการจัดระบบงานและมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถที่ชัดเจน ($\mu = 4.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
9.	หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ที่ชัดเจน	4.49	0.57	มาก	3
10.	หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	4.55	0.53	มากที่สุด	1
11.	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายแบบ เครื่องถ่ายภาพเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกลต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	4.47	0.58	มาก	4
12.	หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนางานทางวิชาการให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา	4.52	0.53	มากที่สุด	2
13.	หน่วยงานสามารถนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของสำนักทางหลวงชนบทได้	4.27	0.48	มาก	7

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
14.	หน่วยงานมีการให้ความรู้ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีสมัยใหม่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.32	0.51	มาก	6
15.	หน่วยงานมีการสำรวจเพื่อออกแบบ/ประมาณราคาโครงข่ายทางหลวงชนบท กำหนดราคากลางงานก่อสร้างอย่างเคร่งครัด	4.42	0.52	มาก	5
	รวม	4.43	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 10 และข้อ 12 อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 10 หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณค่าก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.55$) รองลงมา คือ ข้อ 12 หน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนางานทางวิชาการให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ($\mu = 4.52$) และข้อ 9 หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ที่ชัดเจน ($\mu = 4.49$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์

ข้อ	การแปลผล	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
16.	หน่วยงานมีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการด้านทดสอบและวิเคราะห์คุณภาพวัสดุก่อสร้างทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.56	มาก	7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อ	การแปลผล	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
17.	หน่วยงานมีการสนับสนุนการวิเคราะห์และทดสอบวัสดุก่อสร้างงานทางของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	4.55	0.56	มากที่สุด	6
18.	หน่วยงานมีการควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS)	4.66	0.52	มากที่สุด	3
19.	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้งานก่อสร้างทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.54	มากที่สุด	4
20.	หน่วยงานให้บริการด้านทดสอบวัสดุวิเคราะห์วิจัยแก่หน่วยงานอื่นๆ เช่น ทดสอบวัสดุดินลูกรัง และทดสอบคุณภาพคอนกรีตผสมเสร็จจากโรงงานผสมคอนกรีต	4.67	0.53	มากที่สุด	2
21.	หน่วยงานมีการกำกับ ดูแลการควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสี ในการปฏิบัติงานทดสอบวัสดุอย่างเคร่งครัด	4.69	0.52	มากที่สุด	1
22.	หน่วยตรวจสอบมีการควบคุม ติดตาม ประเมินผลภายในส่วนตรวจสอบและวิเคราะห์ให้ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และถูกต้อง ภายในกำหนดเวลา	4.66	0.54	มากที่สุด	5
รวม		4.61	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นข้อ 16 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับคือ ข้อ 21 หน่วยงานมีการกำกับ ดูแลการควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสีในการปฏิบัติงานทดสอบวัสดุอย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 20 หน่วยงานให้บริการด้านทดสอบวัสดุ วิเคราะห์ วิจัยแก่หน่วยงานอื่น ๆ เช่น ทดสอบวัสดุดินลูกรัง และทดสอบคุณภาพคอนกรีตผสมเสร็จจากโรงงานผสมคอนกรีต ($\mu = 4.67$) และข้อ 18 หน่วยงานมีการหน่วยงานมีการควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS) ($\mu = 4.66$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านบูรณะ

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
23.	หน่วยงานมีการวางแผน ดำเนินการและติดตามประเมินผลการบำรุงรักษาทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	4.66	0.55	มากที่สุด	1
24.	หน่วยงานมีการสำรวจ และออกแบบประมาณราคางานก่อสร้างทางหลวงชนบทอย่างเหมาะสม	4.25	0.59	มาก	6
25.	หน่วยงานมีการบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทในพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัดอย่างสม่ำเสมอ	4.25	0.48	มาก	7
26.	หน่วยงานมีการควบคุม กำกับ และตรวจสอบการใช้ทางหลวงชนบทให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของกรมทางหลวง	4.24	0.46	มาก	8
27.	หน่วยงานมีการสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกยบนทางหลวงชนบทและทางหลวงท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	4.27	0.50	มาก	5

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
28.	หน่วยงานมีการให้คำปรึกษาการบำรุงรักษาทางแก้มคุดลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.28	0.50	มาก	4
29.	หน่วยงานมีข้อเสนอแนะ ข้อควรระวังในการสำรวจ การเก็บข้อมูลอย่างละเอียด เช่น รูปตัดถนนเดิม และความลาดเอียงของถนนเดิม	4.34	0.55	มาก	3
30.	หน่วยงานมีการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ต้นไม้ล้มทับถนน	4.45	0.55	มาก	2
รวม		4.34	0.37	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านบูรณะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากยกเว้น ข้อ 23 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับคือ ข้อ 23 หน่วยงานมีการวางแผน ดำเนินการและติดตามประเมินผลการบำรุงรักษาทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.66$) รองลงมาคือข้อ 30 หน่วยงานมีการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ต้นไม้ล้มทับถนน ($\mu = 4.45$) และข้อ 29 หน่วยงานมีข้อเสนอแนะข้อควรระวังในการสำรวจ การเก็บข้อมูลอย่างละเอียด เช่น รูปตัดถนนเดิมและความลาดเอียงของถนนเดิม ($\mu = 4.34$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวง
ชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านเครื่องกล

ข้อ	รายการ	สภาพการ ปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
31.	หน่วยงานมีการวางแผนและควบคุมการ ใช้เครื่องจักรกลที่เป็นระบบ	4.38	0.57	มาก	4
32.	หน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมเครื่องจักรกล และยานพาหนะตามระยะเวลาที่กำหนด อย่างสม่ำเสมอ	4.43	0.60	มาก	1
33.	หน่วยงานมีการดำเนินการจัดหาอะไหล่เพื่อ ใช้ในการซ่อมเครื่องจักรกลให้พร้อมใช้งาน	4.32	0.60	มาก	5
34.	หน่วยงานมีการจัดทำฐานข้อมูลการซ่อม บำรุงรักษาเครื่องจักรกล อย่างเป็นระบบ	4.32	0.59	มาก	6
35.	หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนการ ซ่อมบำรุงด้านเครื่องจักรกลให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	4.39	0.59	มาก	3
36.	หน่วยงานมีการทดสอบหลังการซ่อมติดตาม และประเมินสภาพการใช้งานเครื่องจักรกล ในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.60	มาก	2
37.	หน่วยงานมีการควบคุมการจ่ายน้ำมัน เชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นอย่างเคร่งครัด	4.20	0.52	มาก	7
รวม		4.34	0.48	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์
ด้านตรวจเครื่องกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 32 หน่วยงานมีการ
บำรุงรักษา ซ่อมเครื่องจักรกลและยานพาหนะตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.43$)
รองลงมาคือ ข้อ 36 หน่วยงานมีการทดสอบหลังการซ่อมติดตามและประเมินสภาพการใช้งาน

เครื่องจักรกลในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.40$) และข้อ 35 หน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนการซ่อมบำรุงด้านเครื่องจักรกลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.39$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
38.	หน่วยงานมีการสำรวจ ออกแบบ ประมาณ ราคางานก่อสร้างบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.52	มาก	5
39.	หน่วยงานมีการบำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกภัยในโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างเป็นระบบ	4.24	0.53	มาก	6
40.	หน่วยงานมีการดูแลและตรวจสอบการใช้ทางหลวงชนบทให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติของทางหลวง และพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับงานวิศวกรรม	4.30	0.52	มาก	4
41.	หน่วยงานมีการดำเนินการจัดการกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทางหลวงชนบท	4.33	0.53	มาก	3
42.	หน่วยงานมีการสนับสนุนการดำเนินการวางแผนผังโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.53	มาก	1
43.	มีการปรับปรุงและบำรุงรักษาทางและสะพานในเขตรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.53	มาก	2
	รวม	4.32	0.41	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 42 หน่วยงานมีการสนับสนุนการดำเนินการวางแผนผังโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ($\mu=4.40$) รองลงมา คือ ข้อ 43 มีการปรับปรุงและบำรุงรักษาทางและสะพานในเขตรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ($\mu=4.39$) และข้อ 41 หน่วยงานมีการดำเนินการจัดการกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทางหลวงชนบท ($\mu=4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ รวมทุกด้าน

ข้อ	รายการ	สภาพการปฏิบัติงาน		การแปลผล	ลำดับที่
		μ	σ		
1.	ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์	4.61	0.46	มากที่สุด	1
2.	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.46	0.44	มาก	2
3.	ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี	4.43	0.39	มาก	3
4.	ด้านเครื่องกล	4.34	0.48	มาก	4
5.	ด้านบูรณะ	4.34	0.37	มาก	5
6.	ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท	4.32	0.41	มาก	6
รวม		4.45	0.32	มาก	

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ รวมทุกด้านในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 1 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 1 ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ($\mu = 4.61$) รองลงมา คือ ข้อ 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\mu = 4.46$) และข้อ 3 ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ($\mu = 4.43$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวง ชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานด้านปัจจัยภายในทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดตามและประเมินผลและด้าน ปัจจัยภายนอกมี 3 ด้านคือ ด้านสังคม ด้านภัยธรรมชาติ ด้านระเบียบข้อบังคับ ปรากฏดังตารางที่ 10-18

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านบุคลากร

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
1.	บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถตรงกับงานในหน้าที่	4.27	0.46	เห็นด้วย	7
2.	บุคลากรในหน่วยงานมีประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.26	0.46	เห็นด้วย	8
3.	บุคลากรในหน่วยงานให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ	4.32	0.47	เห็นด้วย	5
4.	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.31	0.51	เห็นด้วย	6
5.	บุคลากรมีทัศนคติที่ดี และค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.38	0.56	เห็นด้วย	4
6.	หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	4.51	0.57	เห็นด้วย	1
7.	การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจน			เห็นด้วย	
8.	หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากร ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ	4.41	0.56	เห็นด้วย	3
		4.43	0.58	เห็นด้วย	2
	รวม	4.36	0.42	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 10 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านบุคลากร โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.36$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้นข้อ 6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ข้อ 6 หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ($\mu = 4.51$) รองลงมา คือข้อ 8 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.43$) และข้อ 7 การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจน ($\mu = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านงบประมาณ

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
9.	หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	4.58	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
10.	การเบิกจ่ายเงินเพื่อดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว	4.63	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
11.	หน่วยงานมีงบประมาณฉุกเฉินสำหรับรองรับงานโครงการฟื้นฟูทางหลวงชนบท	4.54	0.55	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	8
12.	หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับงบประมาณการคลัง และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	4.61	0.51	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
13.	มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
14.	หน่วยงานมีการสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ	4.55	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7
15.	หน่วยงานมีงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการต่างๆ มีความสอดคล้องกับสภาพความเสียหาย	4.58	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
15.	หน่วยงานมีงบประมาณเพื่อดำเนินงานโครงการต่างๆ มีความสอดคล้องกับสภาพความเสียหาย	4.58	0.56	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6
16.	หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า	4.66	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
	รวม	4.60	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 11 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\mu = 4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือข้อ 16 มีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 16 หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า ($\mu = 4.66$) และข้อ 10 การเบิกจ่ายเงินเพื่อดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ($\mu = 4.63$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
17.	มีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.42	0.52	เห็นด้วย	2
18.	การมีอุปกรณ์และเครื่องมือด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องจักรกล	4.30	0.55	เห็นด้วย	5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
19.	การมีอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยระหว่างปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	4.30	0.53	เห็นด้วย	6
20.	มียานพาหนะและเครื่องจักรกลต่างๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานมีจำนวนเพียงพอ	4.31	0.57	เห็นด้วย	4
21.	การมีระบบการควบคุมและตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.54	เห็นด้วย	3
22.	การมีระบบควบคุมและตรวจสอบการทำงานของผู้รับจ้างทำงานในสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ อย่างเคร่งครัด	4.46	0.55	เห็นด้วย	1
23.	มีแผนการเบิกจ่ายจัดซื้อจัดจ้างซ่อมเครื่องจักรกลของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 และทางหลวงจังหวัด 4 จังหวัดอย่างเคร่งครัด	4.26	0.53	เห็นด้วย	7
	รวม	4.33	0.41	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 12 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 22 การมีระบบควบคุมและตรวจสอบการทำงานของผู้รับจ้างทำงานในสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ อย่างเคร่งครัด ($\mu = 4.46$) รองลงมา คือ ข้อ 17 มีการวางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.42$) และข้อ 21 การมีระบบการควบคุมและตรวจสอบเครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านภาวะผู้นำ

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
24.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และกำหนด ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	4.24	0.49	เห็นด้วย	4
25.	ผู้บริหารมีความสามารถในการจูงใจและ สร้างศรัทธาจากผู้ร่วมงาน	4.23	0.48	เห็นด้วย	7
26.	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.46	เห็นด้วย	5
27.	ที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.51	เห็นด้วย	1
28.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและใช้หลัก คุณธรรมในการบริหารงาน	4.24	0.47	เห็นด้วย	6
29.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	4.28	0.50	เห็นด้วย	2
30.	ผู้บริหารทำงานทุ่มเทเสียสละและจริงจัง ในการทำงาน	4.25	0.46	เห็นด้วย	3
	รวม	4.25	0.41	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 13 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวง
ชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า เห็นด้วยทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 27 ผู้บริหารมีการ
สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.29$) รองลงมา คือ ข้อ
29 ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับร่วมงานและบุคคลทั่วไป ($\mu = 4.28$) และข้อ 30 ผู้บริหารทำงาน
ทุ่มเทเสียสละและจริงจังในการทำงาน ($\mu = 4.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
31.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกเพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน	4.32	0.52	เห็นด้วย	6
32.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	4.37	0.53	เห็นด้วย	4
33.	การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุมชี้แจง การจัดทำข้อตกลง 3 ฝ่ายก่อนเริ่มงานกรณีโครงการที่งบประมาณมากกว่า 2 ล้านบาท	4.43	0.54	เห็นด้วย	2
34.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน	4.41	0.56	เห็นด้วย	3
35.	การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาสังเกตและตรวจสอบขั้นตอนการก่อสร้างทางของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการ	4.34	0.52	เห็นด้วย	5
36.	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวกช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์	4.47	0.52	เห็นด้วย	1
	รวม	4.39	0.41	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 14 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เห็นด้วยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 36 การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวกช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่

สงกรานต์ ($\mu = 4.47$) รองลงมา คือ ข้อ 33 การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุมชี้แจง การจัดทำข้อตกลง 3 ฝ่ายก่อนเริ่มงาน กรณีโครงการที่งบประมาณมากกว่า 2 ล้านบาท ($\mu = 4.43$) และข้อ 34 การเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน ($\mu = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านการติดตามและประเมินผล

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
37.	การที่หน่วยงานแต่ละฝ่ายมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามกรอบระยะเวลาที่สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 กำหนด	4.46	0.52	เห็นด้วย	6
38.	การที่หน่วยงานมีการติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบและชี้แจงให้บุคลากรรับทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.53	เห็นด้วย	7
39.	การที่หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 ประจำสัปดาห์ ประจำเดือนครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ	4.73	2.90	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
40.	การกำกับให้หน่วยงานแต่ละจังหวัดติดตามการปฏิบัติงานที่ค้างค้าง หรือล่าช้าให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกรมทางหลวงชนบท	4.52	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
41.	มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการต่างๆ มาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.72	3.61	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
42.	การรายงานผลการดำเนินงานโครงการ/ กิจกรรมในการพัฒนาโครงข่ายทาง ของสำนักทางหลวงชนบท อย่าง สม่ำเสมอ	4.56	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
43.	การมีคณะกรรมการส่วนกลางตรวจ ติดตามโครงการต่างๆ ของสำนักทาง หลวงชนบทที่ 9 อย่างสม่ำเสมอ	4.57	0.52	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
	รวม	4.57	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 15 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\mu = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 37 และข้อ 38 อยู่ในระดับที่เห็นด้วย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 39 การที่หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ประจำสัปดาห์ ประจำเดือนครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.73$) รองลงมา คือ ข้อ 41 มีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการต่าง ๆ มาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu = 4.72$) และข้อ 43 การมีคณะกรรมการส่วนกลางติดตามโครงการต่างๆ ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 อย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน
ของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านสังคม

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
44.	การที่หน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน	4.49	0.53	เห็นด้วย	1
45.	การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์ วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆของไทย เช่น การ แต่งกาย การدابาตรเทโว การทำบุญตักบาตรวัน พ้อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ และวันสงกรานต์ เป็นต้น	4.47	0.54	เห็นด้วย	2
46.	การที่หน่วยงานให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ ประชาชนในชุมชน/สังคมที่ประสบอุทกภัยต่างๆ	4.33	0.51	เห็นด้วย	4
47.	การที่หน่วยงานให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานภายนอกในการปฏิบัติงานตาม โครงการต่างๆ	4.28	0.48	เห็นด้วย	6
48.	การที่หน่วยงานมีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนรับทราบเกี่ยวกับการชดเชยค่าเวนคืน ที่ดินที่สำนักงานหลวงชนบทเข้าไปดำเนินการ ก่อสร้างทางอย่างชัดเจน	4.32	0.50	เห็นด้วย	5
49.	การที่ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการ ดำเนินการก่อสร้างทางของสำนักงานหลวง ชนบทที่ 9 อย่างจริงจัง	4.38	0.50	เห็นด้วย	3
	รวม	4.38	0.36	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 16 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวง
ชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านสังคม โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าเห็นด้วยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 44 การที่

หน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน ($\mu = 4.49$) รองลงมาคือ ข้อ 45 การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่าง ๆ ของไทย เช่น การแต่งกาย การตัดบาตรเทโว การทำบุญตัดบาตรวันพ่อ ($\mu = 4.47$) และข้อ 49 การที่ชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินการก่อสร้างทางของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 อย่างจริงจัง ($\mu = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านภยธรรมชาติ

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
50.	การที่หน่วยงานการได้รับผลกระทบจากภยธรรมชาติในขณะที่ดำเนินโครงการก่อสร้างทาง เช่น อุทกภัย / ภัยแล้ง / ฝนตก / วาตภัย	4.48	0.53	เห็นด้วย	7
51.	การที่หน่วยงานมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย / ภัยแล้ง / ฝนตก / วาตภัย	4.50	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	6
52.	การที่หน่วยงานต้องใช้งบประมาณบำรุงรักษาถนน/สะพาน และช่วยเหลือประชาชนผู้ประสบภยธรรมชาติ	4.57	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
53.	การที่หน่วยงานมีการให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับภยพิบัติต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.57	0.57	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
54.	การที่หน่วยงานต้องแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เช่น ถนนที่ชำรุดเสียหายจากภยธรรมชาติ	4.64	0.54	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
55.	การที่หน่วยงานได้ดำเนินการโครงการฟื้นฟูถนน และมีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ชัดเจน	4.69	0.50	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
56.	การที่หน่วยงานได้รับงบประมาณฉุกเฉินในการฟื้นฟูถนนที่เสียหายจากภัยธรรมชาติเพียงพอ	4.62	0.53	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	3
	รวม	4.58	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	

จากตารางที่ 17 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ด้านภัยธรรมชาติ โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\mu = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งทุกข้อ ยกเว้นข้อ 50 อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 55 การที่หน่วยงานได้ดำเนินการโครงการฟื้นฟูถนนและมีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ชัดเจนประจำเดือนครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 4.69$) รองลงมา คือ ข้อ 54 การที่หน่วยงานต้องแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เช่น ถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติ ($\mu = 4.64$) และข้อ 56 การที่หน่วยงานได้รับงบประมาณฉุกเฉินในการฟื้นฟูถนนที่เสียหายจากภัยธรรมชาติเพียงพอ ($\mu = 4.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านระเบียบข้อบังคับ

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
57.	การที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับกระทรวงคมนาคมว่าด้วยการก่อสร้างเป็นอย่างดี	4.30	0.53	เห็นด้วย	6
58.	การกำกับดูแลให้แต่ละหน่วยงานปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง อย่างเคร่งครัด	4.37	0.53	เห็นด้วย	5
59.	การกำกับติดตามการจัดซื้อจัดจ้าง ให้เป็นไปตามแผนการจัดหาพัสดุของกรมทางหลวงชนบท	4.41	0.53	เห็นด้วย	4
60.	การที่หน่วยงานได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของมติคณะรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและบริหารสัญญา ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องและโปร่งใส	4.45	0.53	เห็นด้วย	3
61.	การที่หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานงานทางและงานสะพานตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าด้วยการก่อสร้างที่ชัดเจน	4.48	0.56	เห็นด้วย	1
62.	การที่หน่วยงานมีการชี้แจง/ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบระเบียบข้อบังคับต่างๆ ก่อนปฏิบัติงาน	4.46	0.54	เห็นด้วย	2
	รวม	4.41	0.43	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 18 พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ด้านระเบียบข้อบังคับ โดยภาพรวมเห็นด้วย ($\mu = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเห็นด้วยทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 61 การที่หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานงานทางและงานสะพานตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าด้วยการก่อสร้างที่ชัดเจน ($\mu = 4.48$) รองลงมา คือ ข้อ 62 การที่หน่วยงานมีการชี้แจง/

ประชาสัมพันธ ์ให้บุคลากรได้รับทราบระเบียบข้อบังคับต่างๆก่อนปฏิบัติงาน ($\mu = 4.46$) และข้อ 60 การที่หน่วยงานได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของมตคณกระทรวงมนตรีว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและบริหารสัญญา ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใส ($\mu = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ รวมทุกด้าน

ข้อ	รายการ	ระดับ		การแปลผล	ลำดับที่
		ความคิดเห็น			
		μ	σ		
ปัจจัยภายใน					
1.	ด้านงบประมาณ	4.60	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2.	ด้านติดตามและประเมินผล	4.57	0.76	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2
3.	ด้านการมีส่วนร่วม	4.39	0.41	เห็นด้วย	3
4.	ด้านบุคลากร	4.36	0.41	เห็นด้วย	4
5.	ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ	4.33	0.41	เห็นด้วย	5
6.	ด้านภาวะผู้นำ	4.25	0.41	เห็นด้วย	6
	รวม	4.42	0.31	เห็นด้วย	
ปัจจัยภายนอก					
1.	ด้านภยธรรมชาติ	4.58	0.43	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
2.	ด้านระเบียบข้อบังคับ	4.41	0.43	เห็นด้วย	2
3.	ด้านสังคม	4.38	0.36	เห็นด้วย	3
	รวม	4.45	0.32	เห็นด้วย	

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมปัจจัยภายใน รวมทุกด้านพบว่าเห็นด้วย ($\mu = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 และข้อ 2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 1 ด้านงบประมาณ ($\mu = 4.60$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ด้านการติดตามและประเมินผล ($\mu = 4.57$) และข้อ 3 ด้านการมีส่วนร่วม ($\mu = 4.39$) ตามลำดับ

ในภาพรวมปัจจัยภายนอก รวมทุกด้าน พบว่าเห็นด้วย $\mu (= 4.45)$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยทุกข้อ ยกเว้น ข้อ 1 อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ข้อ 1 ด้านภยธรรมชาติ ($\mu = 4.58$) รองลงมาคือ ข้อ 2 ด้านระเบียบข้อบังคับ ($\mu = 4.41$) และข้อ 3 ด้านสังคม ($\mu = 4.38$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพ

การปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทุกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านติดตามและประเมินผล ด้านสังคมด้านภยธรรมชาติ และด้านระเบียบข้อบังคับ ปรากฏดังตารางที่ 19 -20

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยภายในที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์

ปัจจัย	สภาพการปฏิบัติงาน					
	ด้าน การบริหาร งานทั่วไป	ด้านวิชาการ และถ่ายทอด เทคโนโลยี	ด้าน ตรวจสอบ และวิเคราะห์	ด้าน บูรณะ	ด้าน เครื่องกล	ด้านสนับสนุน และบำรุงรักษา ทางหลวงชนบท
ปัจจัยภายใน						
1. ด้านบุคลากร	0.522**	0.469**	0.423**	0.400**	0.423**	0.342**
2. ด้านงบประมาณ	0.451**	0.383**	0.574**	0.281**	0.459**	0.288**
3. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ	0.500**	0.471**	0.461**	0.290**	0.442**	0.277**
4. ด้านภาวะผู้นำ	0.419**	0.478**	0.317**	0.452**	0.420**	0.395**
5. ด้านการมีส่วนร่วม	0.452**	0.541**	0.518**	0.460**	0.436**	0.442**
6. ด้านติดตามและประเมินผล	0.512**	0.463**	0.536**	0.453**	0.482**	0.432
ปัจจัยภายนอก						
1. ด้านสังคม	0.498**	0.514**	0.421**	0.498**	0.372**	0.433**
2. ด้านภยธรรมชาติ	0.384**	0.389**	0.600**	0.452**	0.365**	0.400**
3. ด้านระเบียบข้อบังคับ	0.474**	0.487**	0.488**	0.546**	0.480**	0.520**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปหาน้อย 3อันดับ คือ 1. ด้านการบริหารงานทั่วไปมีความสัมพันธ์กับด้านบุคลากร (0.522**) รองลงมา คือ ด้านการติดตามและประเมินผล (0.512**) และด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ (0.500**) 2. ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วม (0.541**) รองลงมา คือด้านสังคม (0.514**) และด้านระเบียบข้อบังคับ (0.487**) 3. ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กับด้านภัษรรมชาติ (0.600**) รองลงมาคือด้านงบประมาณ (0.574**) และด้านการติดตามและประเมินผล (0.536**) 4. ด้านบูรณะมีความสัมพันธ์กับด้านระเบียบข้อบังคับ (0.546**) รองลงมาคือด้านสังคม (0.498**) และด้านการมีส่วนร่วม (0.460**) 5.ด้านเครื่องกลมีความสัมพันธ์กับด้านการติดตามและประเมินผล (0.482**) รองลงมาคือด้านระเบียบข้อบังคับ (0.480**) และด้านงบประมาณ (0.459**) 6. ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบทมีความสัมพันธ์กับด้านระเบียบข้อบังคับ (0.520**) รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วม (0.442**) และด้านสังคม (0.433**) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

ปัจจัย	สภาพการปฏิบัติงาน					
	ด้าน การบริหารงาน ทั่วไป	ด้านวิชาการ และถ่ายทอด เทคโนโลยี	ด้าน ตรวจสอบ และวิเคราะห์	ด้าน บูรณะ	ด้าน เครื่องกล	ด้านสนับสนุน และบำรุงรักษา ทางหลวงชนบท
ปัจจัยภายใน	0.596(**)	0.617(**)	0.604(**)	0.509(**)	0.556(**)	0.438(**)
ปัจจัยภายนอก	0.565(**)	0.579(**)	0.639(**)	0.628(**)	0.513(**)	0.568(**)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานปัจจัยภายในกับปัจจัยภายนอกทุกด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ปัจจัยภายในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยภายในกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

จากสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าปัจจัยภายนอกกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากสมมติฐานการวิจัย จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายนอกทุกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท ดังแสดงในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน
หลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด

ข้อ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป		
1	เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า	7
2	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	6
3	บุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถด้านทักษะการปฏิบัติงานในสำนักงาน	1
4	มีงบประมาณไม่เพียงพอ ในการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์	1
ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานทั่วไป		
1	ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ ที่มีความทันสมัยและเพียงพอ	5
2	ควรมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณที่ชัดเจน	4
3	ควรมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4
4	ควรมีการจัดระบบงานและมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตาม ความรู้ความสามารถที่ชัดเจน	2
ปัญหาด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี		
1	บุคลากรไม่มีความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ	9
2	ไม่มีการกำหนดในการจัดทำแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5
3	ไม่มีการสำรวจออกแบบประมาณราคา โครงข่ายก่อสร้างทางหลวงชนบท ที่ชัดเจน	1
ข้อเสนอแนะด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี		
1	ควรจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะด้านวิชาการเพิ่มขึ้น	10

2	ควรมีการจัดทำแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้ชัดเจน	2
3	ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายภาพ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกลต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	2
ตารางที่ 22 (ต่อ)		
ข้อ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ข้อเสนอแนะด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี		
4	ควรมีการสำรวจเพื่อออกแบบ/ประมาณราคาโครงข่ายทางหลวงชนบท กำหนดราคากลางงานก่อสร้างอย่างเคร่งครัด	1
ปัญหาด้านตรวจสอบและวิเคราะห์		
1	บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ผลการทดสอบวัสดุออกล่าช้า	12
2	ไม่มีการกำกับ ดูแลการควบคุมติดตามการประเมินผลทดสอบอย่างเคร่งครัด	3
3	ไม่มีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิเคราะห์ทดสอบวัสดุ	2
ข้อเสนอแนะปัญหาด้านตรวจสอบและวิเคราะห์		
1	ควรมีการควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS)	9
2	ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น	3
3	ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้งานก่อสร้างทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง	2
4	ควรจัดการอุปกรณ์ในการทดสอบวัสดุให้เพียงพอ	1
ปัญหาด้านบูรณะ		
1	ไม่มีการจัดระบบงาน และแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงานให้ทั่วทุกๆ ด้าน	6
2	ไม่มีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภัยบนทางหลวงชนบท	4
3	ไม่ให้คำปรึกษาการบำรุงรักษาทางแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3

4	ไม่มีงบประมาณในการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ต้นไม้ล้มทับถนน	2
---	--	---

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ข้อเสนอแนะด้านบูรณะ		
1	ควรจัดสรรงบประมาณการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับ การอำนวยความสะดวกยกบนทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	5
2	ควรจัดสรรงบประมาณในการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ต้นไม้ล้มทับถนนเพิ่มขึ้น	4
3	ควรมีการจัดฝึกอบรมด้านภัยธรรมชาติให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3
4	ควรมีการบำรุงรักษาโครงข่ายทางในพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด อย่างต่อเนื่อง	2
ปัญหาด้านเครื่องกล		
1	รถยนต์ของทางราชการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	7
2	บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4
3	ไม่มีเครื่องจักรกลที่ทันสมัย และขาดการบำรุงรักษา	3
4	ไม่มีการวางแผนในการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลอย่างต่อเนื่อง	1
ข้อเสนอแนะด้านเครื่องกล		
1	ควรมีงบประมาณซ่อมบำรุงรักษา เครื่องจักรกลและยานพาหนะตาม ระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ	12
2	ควรมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3
3	ควรมีการติดตามและประเมินสภาพการใช้งานเครื่องจักรกลในเขต พื้นที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง	2
4	ควรมีการควบคุมการจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่นอย่างเคร่งครัด	1
ปัญหาด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท		
1	งบประมาณซ่อมบำรุงโครงข่ายทางไม่เพียงพอ	6
2	ขาดการดูแลและตรวจสอบการใช้สายทางหลวงชนบทที่ชัดเจน	6

3	หน่วยงานมีการดำเนินการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทางหลวงชนบทล่าช้า	4
4	หน่วยงานไม่มีการสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคางานก่อสร้างบำรุงรักษา โครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	1

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ความถี่
ข้อเสนอแนะด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท		
1	ควรมีการจัดสรรงบประมาณซ่อมบำรุงโครงข่ายทางให้เพียงพอ	9
2	ควรมีการควบคุมรถบรรทุกที่เกินอัตราการใช้ทางหลวงชนบทที่ชัดเจน	6
3	ควรมีการปรับปรุงและบำรุงรักษาทางและสะพานในเขตรับผิดชอบ โครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง	4
4	ควรมีการทำงานให้เป็นระบบและซ่อมแซมถนนที่ชำรุดอย่างเร่งด่วน	2

จากตารางที่ 22 พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ ในแต่ละด้านมีผู้ตอบปัญหาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ปัญหาด้านการบริหารงานทั่วไป ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอ จึงทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า (ความถี่ 7) รองลงมาได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ความถี่ 6) และบุคลากรไม่มีความรู้ความสามารถด้านทักษะการปฏิบัติงานในสำนักงาน (ความถี่ 1)

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารงานทั่วไป ข้อเสนอแนะที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีความทันสมัยและเพียงพอ (ความถี่ 5) รองลงมาได้แก่ ควรมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณที่ชัดเจน (ความถี่ 4) และควรมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 4)

ปัญหาด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรไม่มีความรู้ความชำนาญด้านวิชาการ (ความถี่ 9) รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำหนดในการจัดทำแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ความถี่ 5) และไม่มี การสำรวจออกแบบประมาณราคาโครงข่ายก่อสร้างทางหลวงชนบทที่ชัดเจน (ความถี่ 1)

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ข้อเสนอแนะที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ควรจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ทักษะด้านวิชาการเพิ่มขึ้น (ความถี่ 10) รองลงมาได้แก่ ควรมีการจัดทำแผนงานและแนวทางปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้ชัดเจน (ความถี่ 2) และควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องถ่ายแบบ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องจักรกลต่าง ๆ อย่างเพียงพอ (ความถี่ 2)

ปัญหาด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ผลการทดสอบวัสดุออกล่าช้า (ความถี่ 12) รองลงมาได้แก่ ไม่มีการกำกับดูแลการควบคุมติดตามการประเมินผลทดสอบอย่างเคร่งครัด (ความถี่ 3) และไม่มีงบประมาณสนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ด้านวิเคราะห์ทดสอบวัสดุ (ความถี่ 2)

ข้อเสนอแนะด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ควรมีการควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS) (ความถี่ 9) รองลงมาได้แก่ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการจ้างบุคลากรเพิ่มขึ้น (ความถี่ 3) และควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าฝึกอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้งานก่อสร้างทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 2)

ปัญหาด้านบูรณะ ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ไม่มีการจัดระบบงาน และแบ่งหน้าที่ปฏิบัติงานให้ทั่วทุกๆ ด้าน (ความถี่ 6) รองลงมาได้แก่ ไม่มีการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกบนทางหลวงชนบท (ความถี่ 4) และไม่ให้ความสำคัญบำรุงรักษาทางแก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ความถี่ 3)

ข้อเสนอแนะด้านบูรณะ ข้อเสนอแนะที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ควรจัดสรรงบประมาณการสนับสนุนอุปกรณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกบนทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 5) รองลงมาได้แก่จัดสรรงบประมาณในการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ดินไม่ลื่นทับถนนเพิ่มขึ้น (ความถี่ 4) และควรมีการจัดฝึกอบรมด้านภัยธรรมชาติให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 3)

ปัญหาด้านเครื่องกล ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ รถยนต์ของทางราชการไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ความถี่ 7) รองลงมาได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ความถี่ 4) และไม่มีเครื่องจักรกลที่ทันสมัย และขาดการบำรุงรักษา (ความถี่ 3)

ข้อเสนอแนะด้านเครื่องกล ข้อเสนอแนะที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ควรมีงบประมาณซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 12) รองลงมาได้แก่ ควรมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ความถี่ 3) และควรมีการติดตามและประเมินสภาพการใช้งานเครื่องจักรกลในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 2)

ปัญหาด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท ปัญหาที่ถูกระบุมากที่สุดโดยเรียงลำดับค่าความถี่จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ งบประมาณซ่อมบำรุงโครงข่ายทางไม่เพียงพอ (ความถี่ 6) รองลงมาได้แก่ ขาดการดูแลและตรวจสอบการใช้สายทางหลวงชนบทที่ชัดเจน (ความถี่ 6) และหน่วยงานมีการดำเนินการจัดกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทางหลวงชนบทล่าช้า (ความถี่ 4)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิบูลย์โลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และจังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) จำนวน 200 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) การหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearsson Product – Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 64.00 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.50 วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 53.50 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 คิดเป็นร้อยละ 24.50 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในงานบูรณะ คิดเป็นร้อยละ 24.00 ปฏิบัติงานในจังหวัดอุดรดิตถ์ คิดเป็นร้อยละ 45.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.50 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะด้านเครื่องกล ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง โดยภาพรวมแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณที่ชัดเจน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในหน้าที่แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีการจัดระบบงานและมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถที่ชัดเจน ตามลำดับ

2.2 ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณค่าก่อสร้าง และบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือหน่วยงานมีการปรับปรุงและพัฒนางานทางวิชาการให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

และหน่วยงานมีการจัดทำแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ที่ชัดเจน ตามลำดับ

2.3 ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการกำกับ ดูแลการควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสี ในการปฏิบัติงานทดสอบวัสดุอย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ หน่วยงานให้บริการด้านทดสอบวัสดุ วิเคราะห์ วิจัยแก่หน่วยงานอื่นๆ เช่น ทดสอบวัสดุดินลูกรัง และทดสอบคุณภาพคอนกรีตผสมเสร็จจากโรงงานผสมคอนกรีต และหน่วยงานมีการควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS) ตามลำดับ

2.4 ด้านบูรณะ สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการติดตามประเมินผลการบำรุงรักษาทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ หน่วยงานมีการบูรณะหลังเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ถนนขาด คอสะพานขาด ต้นไม้ล้มทับถนน และ หน่วยงานมีข้อเสนอแนะข้อควรระวังในการสำรวจ การเก็บข้อมูลอย่างละเอียด เช่น รูปตัดถนนเดิมและความลาดเอียงของถนนเดิม และหน่วยงานมีการให้คำปรึกษาการบำรุงรักษาทางแก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามลำดับ

2.5 ด้านเครื่องกล สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการบำรุงรักษาซ่อมเครื่องจักรกลและยานพาหนะตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการทดสอบหลังการซ่อมติดตามและประเมินสภาพการใช้งานเครื่องจักรกลในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานมีการส่งเสริมและสนับสนุนการซ่อมบำรุงด้านเครื่องจักรกลให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

2.6 ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทาง สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนการดำเนินการวางแผนผังโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ หน่วยงานมีการปรับปรุงและบำรุงรักษาทางและสะพานในเขตรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และ หน่วยงานมีการดำเนินการจัดการกรรมสิทธิ์ที่ดินในเขตทางหลวงชนบท ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ ปัจจัยภายในทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดตาม

และประเมินผล ปัจจัยภายนอกมี 3 ด้าน คือ ด้านสังคม ด้านภยธรรมชาติ ด้านระเบียบข้อบังคับ โดยภาพรวมแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านบุคลากร โดยภาพรวมเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในหน่วยงานมีความชัดเจน ตามลำดับ

3.2 ด้านงบประมาณ โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า และหน่วยงานมีการเบิกจ่ายเงินเพื่อดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงานมีความสะดวกรวดเร็ว ตามลำดับ

3.3 ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ โดยภาพรวมเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีระบบควบคุมและตรวจสอบการทำงานของผู้รับจ้างทำงานในสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ อย่างเคร่งครัด รองลงมา คือ หน่วยงานมีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และหน่วยงานมีระบบการควบคุมและตรวจสอบเครื่องมือ และอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3.4 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป และผู้บริหารทำงานทุ่มเทเสียสละและจริงจังในการทำงาน ตามลำดับ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวม เห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวกช่วงเทศกาลต่าง ๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชุมชี้แจง การจัดทำข้อตกลง 3 ฝ่ายก่อนเริ่มงาน กรณีโครงการที่งบประมาณมากกว่า 2 ล้านบาท

และหน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงาน ตามลำดับ

3.6 ด้านการติดตามและประเมินผล โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ประจำสัปดาห์ ประจำเดือนครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ หน่วยงานมีการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลโครงการต่างๆ มาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และหน่วยงานมีการรายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาโครงข่ายทางของสำนักทางหลวงชนบท อย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3.7 ด้านสังคม โดยภาพรวมเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับ ของสังคมและชุมชน รองลงมา คือ หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของไทย เช่น การแต่งกาย การตัดบาตรเทโว การทำบุญตัดบาตรวันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ และวันสงกรานต์ เป็นต้น และชุมชนให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินการก่อสร้างทางของสำนักทางหลวงที่ 9 อย่างจริงจัง ตามลำดับ

3.8 ด้านภัยธรรมชาติ โดยภาพรวมเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานได้ดำเนินการ โครงการฟื้นฟูถนน และมีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ชัดเจนรองลงมา คือ หน่วยงานมีการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เช่น ถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติ และหน่วยงานได้รับงบประมาณฉุกเฉินในการฟื้นฟูถนนที่เสียหายจากภัยธรรมชาติเพียงพอ ตามลำดับ

3.9 ด้านระเบียบข้อบังคับ โดยภาพรวมเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานงานทางและงานสะพานตามระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าด้วยการก่อสร้างทางที่ชัดเจน รองลงมา คือ หน่วยงานมีการชี้แจง/ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้รับทราบระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติงาน และหน่วยงานได้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของมติ คณะรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดซื้อ จัดจ้างและบริหารสัญญา ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง และโปร่งใส ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี รวมทั้งทุกด้านพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านงบประมาณ รองลงมาคือ ด้านภัยธรรมชาติ และด้านการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงแทบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากสมมุติฐานการวิจัย จึงสรุปได้ว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ในทุกด้านมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษา สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ ด้านบูรณะ ด้านเครื่องกลและด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีขั้นตอนการบริหารงานเกี่ยวกับงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี การใช้งบประมาณที่ชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการบริหารงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี ในการเบิกจ่ายงบประมาณ หน่วยงานได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ว่าด้วยกระทรวงการคลัง โดยสำนักงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณ เช่น ดำเนินงานการเบิกเบี่ยเลี้ยงและการใช้งบประมาณ สำหรับจัดซื้อน้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อนำไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ งบประมาณสำหรับการจัดซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และงบประมาณสำหรับบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลมีการควบคุมติดตามและประเมินผลการบริหารงบประมาณของหน่วยงานอย่างโปร่งใส ตลอดจนดำเนินงานตาม

ภารกิจ (สำนักทางหลวงชนบท 2556 : 72) ที่เน้นการวางแผนการประมาณราคาการก่อสร้าง การเบิกจ่ายงบประมาณและการตรวจสอบการประมาณราคาการก่อสร้างของทางหลวงชนบทที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบ และตรวจสอบการขอชดเชยเงินเพิ่มค่าก่อสร้างพร้อมให้คำปรึกษาในการสำรวจออกแบบประมาณราคาค่าก่อสร้างทางให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรเดช จันทสร (2551: 131) ที่ได้กล่าวถึงตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model) ว่าตัวแบบนี้จะให้ความสำคัญในเรื่อง สมรรถนะขององค์กรเป็นหลัก โดยถือว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายแผนงาน หรือโครงการ ไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายแผนงาน หรือโครงการไปปฏิบัตินั้นมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานอย่างสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน โดยต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเตรียมการ หรือมีความพร้อมเป็นอย่างดีทั้งทางด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานัส เมืองมะ (2553 : 53) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 344 พบว่า ด้านงบประมาณเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 344 โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้งบประมาณของทางราชการให้เป็นประโยชน์ และอย่างคุ้มค่ามีการตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องชัดเจน ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง และมีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีตรงกับการใช้จ่ายจริง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญแข สุขดิษฐ์ (2551 : 86) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามโครงการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ด้านการเงินและการคลังอยู่ในระดับดี ถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2547 และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินที่ต้องดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตนา ตะอูบ (2551 : 81) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ การคลัง การบริหารด้วยความโปร่งใสและให้มีประสิทธิภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล มีการควบคุมและติดตามประเมินผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมาก

ที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดทำแผนงบประมาณค่าก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณค่าก่อสร้างและค่าบำรุงรักษาทาง โดยได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าจะใช้งบประมาณในการก่อสร้างปีละเท่าไรและต้องมีการบำรุงรักษาปีละเท่าไร โดยมีการสำรวจข้อมูลปัญหาและความต้องการก่อนจะมีการวางแผน จึงทำให้มีการวางแผนที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ กระบวนการบริหารที่เรียกว่า POSDCORB (นภดล เสงเจริญ 2546 : 23) ประการหนึ่ง คือการวางแผน นั่นคือการจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และหน่วยงานต้องมีการวางแผน ทั้งการวางแผนงาน แผนเงินและแผนคน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชาญชัย สุนทรมัญญ์ (2549 : 2) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน จะต้องกำหนดนโยบายวางแผนงาน เกี่ยวกับบุคคล งบประมาณ ธุรการ และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มต่างๆ ระหว่างองค์กร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่ง แก้วแดง (2546 : 121-122) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารงบประมาณและการเงินแบบใหม่ว่าโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญกับการวางแผนและกำหนดเป้าหมายและจัดลำดับความสำคัญของการใช้เงินให้ชัดเจน โดยการดำเนินงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่าได้ใช้งบประมาณที่สอดคล้องกับแผน เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิจจา นवलสุวรรณ (2549 : 58) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม ได้ศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ 4 ด้าน คือด้านนโยบายและแผนด้านบริหารงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวิชาการ พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา การศาสนาและการวัฒนธรรม โดยรวมแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางจะเห็นได้ว่างบประมาณมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำกับดูแลการควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสี ในการปฏิบัติงานทดสอบวัสดุอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สารนี้เป็นสารที่มีอันตรายต่อร่างกาย ดังนั้นหน่วยงานจึงเห็นความสำคัญ จึงมีการขอใบอนุญาตในการใช้สารกัมมันตรังสีที่ถูกต้องกับสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการใช้สารกัมมันตรังสีเป็นอย่างดี ก่อนนำไปใช้ต้องมีการวัดปริมาณรังสีทุกครั้งก่อนออกปฏิบัติการภาคสนามและมีเครื่องมือวัดรังสีสำหรับประเมินค่า เพื่อส่งไปประเมินผลที่กองวิทยาศาสตร์การแพทย์ในทุกๆ 3 เดือน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีการเก็บรักษา ควบคุมสารกัมมันตรังสีอย่างเคร่งครัด เพราะจำเป็นต้องนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์และทดสอบวัสดุดินและลูกรังในภาคสนาม เพื่อหาค่าความหนาแน่นของชั้นดิน ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัด

อุดรดิตถ์ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานด้านตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพวัสดุก่อสร้างทางหลวงชนบทที่สำคัญ คือ มีการกำกับ ดูแลและควบคุมงาน (Controlling) เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผน หรือตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ และยังคงสอดคล้องกับหลักการและแนวคิดของสำนักงานประมาณเพื่อสันติ (ปส) (2493) (2556 : ออนไลน์) เป็นหน่วยงานกลางให้การเสนอแนะนโยบายแนวทางและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานประมาณในทางสันติ กำกับให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้และประชาชน โดยการบริหารจัดการด้านพลังงานประมาณ กำกับดูแลและความปลอดภัยทางรังสี ทางนิวเคลียร์และสนับสนุนการกำกับดูแลความปลอดภัยจากพลังงานประมาณ เพื่อให้มีนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านพลังงานประมาณในทางสันติให้เป็นไปตามพันธกรณีและมาตรฐานสากล สนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืนและให้มีการพัฒนาและใช้พลังงานประมาณให้เกิดความปลอดภัยแก่ผู้ใช้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการของ กรมทางหลวงชนบท (2556 : ออนไลน์) ที่สนับสนุนนโยบายก่อสร้างโครงข่ายทางสู่ชุมชน พัฒนาถนนให้ได้มาตรฐานตามพันธกิจที่พัฒนาโครงข่ายให้สมบูรณ์ เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่ ภารกิจการวางแผนสำรวจออกแบบและประมาณราคาก่อสร้างงานทางและสะพานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ การควบคุมคุณภาพวัสดุงานก่อสร้างทาง ตามระบบ Quality Control System (QCS) แสดงให้เห็นว่าสารกัมมันตรังสีนั้นเป็นสารที่ต้องควบคุมดูแลในการปฏิบัติงานทดสอบวัสดุอย่างเคร่งครัด

1.4 ด้านบูรณะ พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการวางแผนดำเนินการติดตามประเมินผลการบำรุงรักษาทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน โดยเฉพาะการบำรุงรักษาทางหลวงให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์และเอื้อประโยชน์ต่อประชาชนผู้ใช้สัญจรไปมา ให้ได้รับความสะดวกและปลอดภัย ดังจะเห็นได้จากหน่วยงานมีการวางแผนการตรวจสอบซ่อมบำรุงรักษา ประจำวัน ประจำสัปดาห์ และประจำเดือน และรายงานผลให้ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบตลอด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (ทศพร ศิริสัมพันธ์ 2551: 450-451) ที่เน้นการนำเทคนิควิธีการจัดการสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้มากขึ้น เช่น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารคุณภาพโดยรวมและการรื้อปรับระบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับกระบวนการของระบบบริหารผลการปฏิบัติงานประการหนึ่ง (สุนันทา เลานันท์ 2542 : 281) ที่กล่าวว่าหลังจากที่มีการวางแผนปฏิบัติงานแล้วต้องมีการติดตามดูแลและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ว่ามีประสิทธิผลเพียงใด โดยเทียบกับผลงานที่ปฏิบัติกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานัส เมืองเมะ (2553 :54-55) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 344 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการติดตามประเมินผล เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 344 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านเครื่องกล พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการบำรุงรักษาและซ่อมเครื่องจักรกลยานพาหนะตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะให้อยู่ในสภาพที่ดีและสมบูรณ์พร้อมปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาและไม่เกิดอันตรายแก่เจ้าหน้าที่ที่ใช้เครื่องจักรกลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานจึงมีการบริหารจัดการด้านเครื่องจักรกล พร้อมมีการควบคุม และวางแผนการซ่อมเครื่องจักรกลและยานพาหนะตามระยะเวลาของการใช้ เครื่องจักรกลให้เป็นไปตามระบบมาตรฐานด้านเครื่องจักรกล และมีเจ้าหน้าที่ติดตามรายงานผลการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกลทุกสัปดาห์และทุกวันที่ 25 ของเดือน เพราะหน่วยงานจำเป็นต้องนำเครื่องจักรกลไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการก่อสร้างทางของสำนักทางหลวงชนบทในเขตความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วาดภัย หน่วยงานพร้อมที่จะนำเอาเครื่องจักรกลออกไปช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยได้ตลอดเวลา และมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพาดา สิริกุดตา (2547 : 40 - 41) ที่กล่าวว่า การบริหารโครงการเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การวางแผน การปฏิบัติตามโครงการ การติดตามโครงการหรือเป็นงานที่ทำให้กิจกรรมของโครงการสำเร็จทันเวลาโดยใช้งบประมาณ และเงื่อนไขตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การตั้งการ และการควบคุมทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญของการบริหารโครงการประกอบด้วย การวางแผนการประสานงานและการปฏิบัติตามแผน ซึ่งทำให้เกิดการประสานงาน การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลลัพธ์หรือเกิดประสิทธิผลสูงสุด นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัช สահรายทอง (2547 : 64) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษากิ่งอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่าการวางแผนงานจะต้องมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันทั้งงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ บุคลากร และระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงจะทำให้งานสำเร็จไปได้ ซึ่งในส่วนของแนวทางการพัฒนาการบริหารงานด้านการวางแผนระบุถึงแนวทางแก้ไขปัญหอย่างชัดเจน

1.6 ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีสภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการสนับสนุนการดำเนินการวางแผนผังโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการสนับสนุนการวางแผนผังโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่น เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานประเภทโครงข่ายทางหลวงท้องถิ่นให้มีความสมบูรณ์ตลอดเวลา เพื่อให้มีความเชื่อมโยงทั้งทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจของประเทศ และสิ่งแวดล้อม หน่วยงานจึงมีการวางแผนบำรุงรักษาระบบโครงข่ายทาง ให้สามารถคงรูปหรือมีสภาพที่ใกล้เคียงกับสภาพก่อสร้างทางที่แล้วเสร็จสมบูรณ์ที่สุด จึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งเพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ปลอดภัย ลดระยะเวลา และค่าใช้จ่ายในการเดินทางของประชาชนผู้ใช้เส้นทางสัญจรบนทางหลวงชนบท ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พจรินทร์ โพธิ์เงิน (2550 : 56) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทในเขตจังหวัดกำแพงเพชร พบว่าประชาชนใช้เส้นทางของทางหลวงชนบทในการเดินทางติดต่อระหว่างหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และใช้เส้นทางขนส่งพืชผลทางการเกษตรมีความสะดวกปลอดภัยและประหยัดค่าใช้จ่าย เพราะเป็นเส้นทางที่ใช้เป็นประจำมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน จึงส่งผลให้เศรษฐกิจของจังหวัดดีขึ้น นักการเมืองท้องถิ่นเห็นว่ามีมีความสำคัญ เพราะถนนเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ต้องใช้เดินทางขนส่งพืชผลทางการเกษตรตรงตามยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

2. ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวมพบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ ด้านงบประมาณ ด้านการติดตามและประเมินผล ด้านการมีส่วนร่วม ด้านกฤษฎกรรมชาติ ด้านระเบียบข้อบังคับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีประเด็นที่น่าสนใจเรียงลำดับความสำคัญนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ด้านงบประมาณ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่างบประมาณเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ และข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ทำการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณของสำนักงานหลวงชนบทเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวงการคลัง เพื่อใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์ และคุ้มค่าในการเบิกจ่ายเงินภายในของหน่วยงานให้ตรงตามนโยบายของกรมฯ ตลอดจนให้การเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีการตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณที่ถูกต้องชัดเจน และมีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณจริงตามแผนการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 ได้บัญญัติให้การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะให้มีสารสนเทศสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อให้งานสามารถดำเนินการไปได้อย่างสำเร็จลุล่วง โดยหน่วยงานทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ มีขั้นตอนการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ คือ มีการเตรียมแผนงบประมาณ มีขั้นตอนการบริหารการทำตารางเวลา และการบริหารการควบคุมงบประมาณอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานัส เมืองเมะ (2553 : 54-55) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 344 ด้านงบประมาณ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใช้งบประมาณของทางราชการให้เป็นประโยชน์และอย่างคุ้มค่า มีการตรวจสอบและควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณถูกต้องชัดเจน ตามระเบียบของกระทรวงการคลัง และมีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนการปฏิบัติงานประจำปีตรงกับค่าใช้จ่ายจริง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรโรม ฐูปแจ่ม (2553 : 73) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์ ด้านงบประมาณ พบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองอุดรดิตถ์ ที่มีต่อการเพิ่มศักยภาพในด้านงบประมาณ สภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพที่สูงขึ้นประกอบกับรายจ่ายที่เพิ่มมากขึ้นด้านการเงินจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

2.2 ด้านการติดตามและประเมินผล เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการติดตามและประเมินผลเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ และข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ หน่วยงานมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้อำนวยการสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 ประจำสัปดาห์ ประจำเดือนครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เห็นความสำคัญกับการรายงานผลการปฏิบัติงานและการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง และหน่วยงานมีการนำข้อมูลที่ได้จากการรายงานผลติดตามและประเมินผลโครงการต่างๆ มาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีคณะกรรมการส่วนกลางมาตรวจติดตามโครงการต่าง ๆ ของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 อย่างสม่ำเสมอ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย พร้อมมีการสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบเดือนเป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอนาคตที่ดีขึ้น โดยนำผลการประเมินเป็นข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ควบคุมงานให้ทราบพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็่่นสิ่งจูงใจให้พนักงานปรับปรุงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การกำหนดทิศทางการพัฒนาวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันทา เลาหนันท์ (2542 : 281) ที่กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือการที่

ผู้บังคับบัญชาประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ในระยะเวลาที่กำหนด โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานหรือวัตถุประสงค์ของการทำงานด้วยการสังเกตบันทึก และลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น ๆ แล้วนำไปใช้ประกอบการบริหารงาน นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มานัส เมืองเมะ (2553 :54-55) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 344 พบว่า การควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย การสรุปผลการปฏิบัติงานในรอบเดือนเป็นประจำ และนำผลไปใช้ และการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านการมีส่วนร่วม เห็นด้วยว่าการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ และข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวก ช่วง เทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือท่องเที่ยวตามต่างจังหวัดเป็นจำนวนมาก ซึ่งอาจส่งผลให้มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุทางถนนสูงกว่าช่วงเวลาปกติ กรมทางหลวงชนบท จึงกำหนดแผนอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้ใช้ทางหลวงชนบท เพื่อเป็นการป้องกันและลดอุบัติเหตุสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้บริการทางหลวงชนบท และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานและความร่วมมืออันดีระหว่างหน่วยงานอื่น ๆ เช่น ตำรวจ ทหาร พยาบาล ตำรวจบ้าน และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรณรงค์จัดตั้งศูนย์อำนวยความสะดวก เพื่อป้องกันและบรรเทาปัญหาอุบัติเหตุทางถนนช่วง 7 วันอันตราย เมาไม่ขับในช่วงเทศกาลต่างๆ และวันหยุดยาวติดต่อกันหลายวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม โคเฮิน และอัฟออฟ (Cohen&Uphoff.- 1980 : 213-218) ที่ได้กล่าวถึงขั้นตอนการมีส่วนร่วม คือ ร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการปฏิบัติการ ร่วมในผลประโยชน์ และร่วมในการประเมินผล ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวก นั้นอยู่ในขั้นตอนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภักจิรา ปกป้อง (2546 : 88-89) ที่ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วม ด้านการร่วมคิด ด้านการร่วมตัดสินใจ ด้านการร่วมรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการร่วมตรวจสอบและการร่วมปฏิบัติการ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

2.4 ด้านภักดิ์ธรรมาชาติ เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าภักดิ์ธรรมาชาติเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ และข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ หน่วยงานได้ดำเนินการ โครงการฟื้นฟูถนน และมีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ชัดเจน ทั้งนี้

เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของโครงการฟื้นฟูถนน และต้องแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เช่น ถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติ หน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณฉุกเฉินในการฟื้นฟูถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติให้เพียงพอ แก่ผู้ประสบปัญหาภัยอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ และมีผลกระทบต่อการทำงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี ซึ่งปัจจุบันมีการเกิดภัยพิบัติจากภัยธรรมชาติขึ้นบ่อยครั้ง ทั้งภัยแล้ง อุทกภัย วิกฤติ หรืออื่นๆ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ เกิดความล่าช้า หรือต้องสิ้นเปลืองงบประมาณในการป้องกันแก้ไข ฟื้นฟูถนน และส่งผลกระทบต่อการทำงานของบรรดาเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของแผนงาน / โครงการ / กิจกรรม อย่างมีอาจหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารจัดการของกรมทางหลวงชนบท (ออน-ไลน์ 2556 : 78) ที่สนับสนุนนโยบายสร้างโครงข่ายชุมชน พัฒนาถนนให้ได้มาตรฐานพันธกิจพัฒนาโครงข่ายให้สมบูรณ์ เป็นศูนย์รวมองค์ความรู้ เข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่ ภารกิจ วางแผนสำรวจออกแบบและประมาณราคาก่อสร้างงานทางและสะพานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ควบคุมงานก่อสร้างทางและสะพาน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรินทร์ สุจินต์ธรรมสาร (2549 :72-73) ที่ได้ศึกษาเรื่องการออกแบบป้องกันอัคคีภัยสำหรับอาคารสูงโดยใช้การจำลองด้านพลศาสตร์อัคคีภัย พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้นับว่ามีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติที่เกิดจากที่มนุษย์เป็นผู้ก่อขึ้น โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ดังเห็นได้จากเหตุการณ์เพลิงไหม้ซานติก้าผับและเสื่อป่าพลาซ่า เป็นต้น หรือเกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติที่ไม่อาจคาดเดาได้หรือไม่ก็ตาม เช่น กรณีเหตุการณ์ สึนามิ โคลนถล่ม น้ำท่วมและภาวะโลกร้อนในปัจจุบัน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารจัดการที่มีความพร้อมและเป็นขั้นตอนอย่างมีระบบจะมีส่วนช่วยเหลือประชาชนก่อนเกิดเหตุ ขณะเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุเป็นอย่างยิ่ง

2.5 ด้านระเบียบข้อบังคับ เห็นด้วย ว่าระเบียบข้อบังคับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี และข้อที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ หน่วยงานมีการกำหนดมาตรฐานงานทางและงานสะพานตามระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าด้วยการก่อสร้างทางที่ชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานงานทางและงานสะพานตามระเบียบข้อบังคับของการดำเนินโครงการก่อสร้างทางและสะพานที่มีขั้นตอนของการดำเนินการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่กำกับ ควบคุม และติดตามการก่อสร้างทางและสะพานให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและหลักการด้านวิศวกรรม การก่อสร้างทางและสะพาน โดยดำเนินการจัดทำมาตรฐานและข้อกำหนดทางหลวงชนบทตลอดจนกำกับและตรวจสอบเพื่อให้การดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานและข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดจึงได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมสังเกตการณ์การดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้การ

ก่อสร้างทางและสะพานได้มาตรฐานมีคุณภาพมีความถูกต้อง มีความโปร่งใส คุ่มค่า และให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับกฎระเบียบของกระทรวงคมนาคม ซึ่งออกกฎกระทรวงกำหนดให้กรมทางหลวงชนบทมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้างและบำรุงรักษาทางหลวง ให้มีโครงข่ายทางหลวงที่สมบูรณ์ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัยในการเดินทาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเพ็ญแข สุขดิษฐ์ (2551 : 84) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามโครงการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ พบว่าด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมายโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ทั้งนี้เป็นเพราะว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ปฏิบัติตามการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการ ด้านการบริหารงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการเปิดให้ประชาคมเข้ามามีส่วนร่วม

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการปฏิบัติงานกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ ในเขตพื้นที่ 4 จังหวัด คือ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย และจังหวัดอุดรดิตถ์

3.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้

3.1.1 ปัจจัยภายในด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานด้านตรวจสอบและวิเคราะห์จะต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ คือหลักธรรมาภิบาลที่ต้องยึดกฎระเบียบข้อบังคับการบริหารว่าด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ จึงต้องอาศัยงบประมาณในการส่งบุคลากรไปอบรมให้ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ควบคุมการใช้สารกัมมันตรังสีนี้ให้มีประสิทธิภาพตลอดจนต้องอาศัยงบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการตรวจสอบและวิเคราะห์ให้แก่บุคลากรที่รับผิดชอบ ดังนั้นหากมีงบประมาณเพียงพอเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความสำคัญประการหนึ่งที่ว่าการบริหารงบประมาณ คือ งบประมาณก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการจัดสรรรายได้ไปสู่ส่วนต่าง ๆ และงบประมาณถูกจัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบเป็นขั้นตอนของงบประมาณที่จัดทำขึ้นอาจเรียกได้ว่าเป็นแผนงบประมาณซึ่งเป็นกระบวนการ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วีรพล เกตุมี (2554 : 87) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการและ

ความพึงพอใจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานป้องกัน และปราบปรามในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 พบว่าความพึงพอใจค่าเบี่ยงเลียง ค่าที่พิก ค่าเดินทาง เพื่อไปปฏิบัติราชการ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ การสนับสนุนอย่างพอเพียงในการปฏิบัติงานจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1.2 ปัจจัยภายในด้านบุคลากรมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานทั่วไประดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การบริหารงานทั่วไปนั้นต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากร ตั้งแต่การสรรหาอัตรากำลัง การธำรงรักษา การปฏิบัติงาน จนกระทั่งการออกจากงานหากหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและบุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ดี ย่อมส่งผลให้การบริหารงานทั่วไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานได้รวดเร็วงานมีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนในองค์กรเติบโต ซึ่งเมื่อบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว องค์กรจะต้องมีการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่ยาวนานที่สุด วิธีหนึ่งที่ทุกองค์กรใช้ก็คือการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการจัดระเบียบและการดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด และยังสอดคล้องกับ มงคล ตีระดิเรก (2550 : 52-54) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่า คุณสมบัติของบุคลากรที่โรงเรียนสรรหาได้ไม่ตรงกับที่ต้องการและบุคลากรที่มาสมัครงานขาดประสบการณ์ ด้านการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมีการประเมินบุคลากรไม่ต่อเนื่อง และด้านการธำรงรักษาบุคลากร พบว่า สวัสดิการที่โรงเรียนมอบให้ไม่ชัดเจน

3.1.3 ปัจจัยภายในด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผล โดยเฉพาะงานด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในช่วงเทศกาลต่างๆ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ และร่วมอยู่ศูนย์อำนวยความสะดวกช่วงเทศกาล หรือวันหยุดติดต่อกันหลายวัน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (ทงศักดิ์ คุ่มไชนะน้ำ. 2547 : 76) กล่าวว่า การที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในลักษณะการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมติดตามประเมินผล เป็นกระบวนการที่กลุ่มเป้าหมายได้รับโอกาส และใช้โอกาสที่ได้รับแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิด แก้ไขปัญหาความต้องการของตนเอง นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับของ ชาปิน (Chapin,1977 : 3-4)

ได้เสนอเครื่องชี้วัดระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยได้กำหนดระดับความสำคัญของการมีส่วนร่วมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรของชุมชนไว้ดังนี้ มีความสนใจและเข้าร่วมประชุม ได้แก่ให้ความสนใจ ติดตามข่าวสารต่างๆ ของส่วนร่วมประชุม เสนอแนะต่างๆ ในที่ประชุม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

3.1.4 ปัจจัยภายนอกด้านภัยธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบและวิเคราะห์ระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานเห็นความสำคัญของประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นหน่วยงานจึงได้มีการตรวจสอบและวิเคราะห์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน โดยมีเจ้าหน้าที่ออกไปตรวจสอบสำรวจถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติ และหน่วยงานได้จัดสรรงบประมาณฉุกเฉินในการฟื้นฟูถนนที่ชำรุดเสียหายจากภัยธรรมชาติให้เพียงพอแก่ผู้ประสบปัญหาภัยอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการและปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดปรากฏการณ์ต่างๆ ในธรรมชาติไม่ว่าจะเป็น แผ่นดินไหว ภัยร้อน ภัยหนาว ฯลฯ เหล่านี้แต่ละครั้งนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์เป็นอย่างมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรินทร์ สุจินต์ธรรมสาร (2549 :72-73) ที่ได้ศึกษาเรื่องการออกแบบป้องกันอัคคีภัยสำหรับอาคารสูงโดยใช้การจำลองด้านพลศาสตร์อัคคีภัย พบว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภัยพิบัติที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนี้นับว่ามีความรุนแรงมากขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติที่เกิดจากที่มนุษย์เป็นผู้ก่อขึ้น โดยตั้งใจหรือไม่ก็ตาม เช่น กรณีเหตุการณ์เพลิงไหม้ชานดิกำผับ หรือเกิดขึ้นจากภัยธรรมชาติที่ไม่อาจคาดเดาได้หรือไม่ก็ตาม เช่น กรณีเหตุการณ์ สึนามิ โคลนถล่ม น้ำท่วมและภาวะโลกร้อนในปัจจุบัน เป็นต้น

3.1.5 ปัจจัยภายนอกด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับสภาพการปฏิบัติงานด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีระดับสูง ทั้งนี้เป็นเพราะว่า หน่วยงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและชุมชน พร้อมให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรม และประเพณีต่างๆ ของสังคม และให้ความร่วมมือสนับสนุนในการดำเนินการก่อสร้างทางและสะพานให้ประชาชนได้สัญจรไปมาได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย ดังนั้นหน่วยงานทางด้านวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี จึงได้จัดทำแผนสนับสนุนงบประมาณให้เจ้าหน้าที่ในการฝึกอบรม การสำรวจออกแบบประมาณราคาก่อสร้างและบำรุงรักษาโครงข่ายทางในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวว่าการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

(New Public Management) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐและยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ที่เป็นรูปธรรม มีแนวทางในการบริหารจัดการที่ดีให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน ควรคำนึงถึงความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญชัย สุนทรมัญญ์ (2550 : 2) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารยุคใหม่ต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหา วิเคราะห์งาน จะต้องกำหนดนโยบาย วางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล งบประมาณ ธุรการ และมีความสัมพันธ์กับกลุ่มต่างๆ ระหว่างองค์กรเพราะปัจจุบันการบริหารงานท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากบทบาทและหน้าที่ดังกล่าวของผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นต้องมีคุณลักษณะด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นมีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษาทางหลวงชนบท สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีการบำรุงรักษาและอำนวยความสะดวกในโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างเป็นระบบ และควรมีการสำรวจ ออกแบบ ประมาณราคาก่อสร้างบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านบูรณะ สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีการควบคุมกำกับและตรวจสอบการใช้ทางหลวงชนบทให้เป็นไปตาม พระราชบัญญัติของกรมทางหลวง และมีการบำรุงรักษาโครงข่ายทางหลวงชนบทในพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัดอย่างสม่ำเสมอ
3. ด้านเครื่องกล สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีการควบคุมการจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงอย่างเคร่งครัด และหน่วยงานควรมีการจัดทำฐานข้อมูลการซ่อมบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น
4. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีระบบควบคุมและตรวจสอบการทำงานของผู้รับจ้างทำงานในสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ และมีการวางแผนการใช้วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดยิ่งขึ้น

5. ด้านบุคลากร สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรที่ชัดเจน และหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้บุคลากร ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างสม่ำเสมอ

6. ด้านภยธรรมชาติ สำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ควรมีการดำเนินการ โครงการฟื้นฟูถนน และมีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จที่ชัดเจน และหน่วยงานต้อง แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน เช่น ถนน คอสะพานที่ชำรุดเสียหายจากภยธรรมชาติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ โดยศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

2. ควรศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ ในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

3. ควรศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรดิตถ์ เปรียบเทียบ 4 จังหวัดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลมาลย์ ทิพย์รัตน์. (2549). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา**. ปรินญานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ภูเก็ต : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ ลิ้มปนาทร. (2548). **การจัดการทรัพยากรกายภาพของอาคาร**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. (2552). **คู่มือการวางระบบบริหารจัดการในภาวะวิกฤตจากภัยพิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชุมชนุสมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมทางหลวงชนบท. (2556). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www. Department of Rural Roads](http://www.Department of Rural Roads).
- กิจจา นวลสุวรรณ. (2541). **ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิผล การปฏิบัติงานของคณะกรรมการการศึกษา**. การศาสนา และการวัฒนธรรม กระทรวงศึกษาธิการ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา http://dcms.thailis.or.th/dcms/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=22/6/2550.
- กิตติภณ กิตยานุรักษ์. (2550). **เอกสารประกอบการบรรยายวิชา 2555101 ขอบข่ายและทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์**. อุตรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- กิติ ดยัคคานนท์. (2543). **เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : เพลออักษร.
- กริช อัมโภชน. (2548). **การจัดการ**. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- เกษา ชาวเรือ. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจจราจร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจนครบาล 7**. ปรินญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). สมุทรปราการ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- โกลด์สมิท สตีเฟน. (2552). **การบริหารงานภาครัฐแบบ**. เครือข่าย : มิติใหม่ภาครัฐ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- จักรโรม รูปแจ่ม. (2553). **การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสายตรวจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอุตรดิตถ์**. ปรินญานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุตรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.

- จำเนียร จวงตระกูล. (2530). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จิรวัดน์ รจนาวรรณ. (2546). ปฏิรูปการเมืองและระบบราชการ. กรุงเทพฯ : วรรณสาส์น.
- จุมพล หนิมพานิช. (2550). การวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย สุนทรมัญญ์. (2550). ผู้บริหารยุคใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาธาภิบาลดินแดน.
- ชิต บุรีโสดม. (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. นครศรีธรรมราช : สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). จิตวิทยาอุตสาหกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ถวัลย์ วรเทพพวงษ์. (2541). การกำหนดและวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- ทองศักดิ์ คุ่มไชน้ำ. (2534). การพัฒนาชุมชนเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : บพิศการพิมพ์.
- ทวีชัย อ่ำวิจิตร. (2545). การบริหารงานบุคคล ทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2556). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารภาครัฐแนวใหม่. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา : www.opdcacademy.com/index.php?option=com_wrapper&Itemid.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2545). จิตวิทยาการอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2552). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ธวัชชัย สิงห์เขียว. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไทยโอเลฟินส์จำกัด (มหาชน). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th/demsth/detail.nsp.
- ธีระ สันติเมธี. (2548). แนวทางการบูรณาการการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยระดับจังหวัด. ปรินญาณิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธีรยุทธ พึ่งเทียร และ สุรพล สุยะพรหม. (2545). การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ : สุตรไพศาล.

- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (ม.ป.ป). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. จันทบุรี : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
 นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). **การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- น้ำฝน เพ็ชรดี. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 กรณีศึกษา บริษัท เคน แมกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**. ปริญญาานิพนธ์ บข.ม. (การจัดการ).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2546). **คู่มือการวิจัยการเขียนรายงานการวิจัยและวิทยานิพนธ์**.
 พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2553). **จิตวิทยาธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บุญส่ง เต๋นเทศ. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับบรรยากาศองค์การในธุรกิจ
 ประกันชีวิต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เบญจวรรณ โทประเสริฐ. (2551). **ปัจจัยจิตลักษณะและความยุติธรรมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ
 พฤติกรรม (ประเทศไทย) จำกัด**. ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประทีป จินนี่. (2540). **เอกสารประกอบการสอนวิชาการวิเคราะห์พฤติกรรมและการปรับ
 พฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ :
 ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พงศ์โพยม วาศภูติ. (2550). **การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. กรุงเทพฯ : กระทรวงมหาดไทย.
- พงศธร พิทักษ์กำพล. (2540). **การบริหารงานบุคคล : การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการ
 ฝึกอบรม**. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- พจรินทร์ โพธิ์เงิน. (2550). **การพัฒนาโครงข่ายทางหลวงชนบทในเขตจังหวัดกำแพงเพชร**.
 ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรเทพ จำสุภาพ. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงานในโรงงาน
 อุตสาหกรรม เขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี**. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม.
 (การบริหารและพัฒนาประชคมเมืองและชนบท). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.

พรพรรณ อุ่นจันทร์. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานผลิตน้ำอัดลม. ปริญญาานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

พระเมธี ธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตต). (2534). ระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระราชกฤษฎีกา. (2545). พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม. กำหนดให้มีกรมทางหลวงชนบท. สังกัดกระทรวงคมนาคม. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

[http://www. Department of Rural Roads.](http://www.DepartmentofRuralRoads)

พิภพ วังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.

เพ็ญแข สุขดิษฐ์. (2551). สภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามโครงการรับรองมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.

ภัคจิรา ปกป้อง. (2546). การประเมินผลการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.

มงคล บันดี. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ = **Organizational behavior**. พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพฯ : สำนักวิชาการพิมพ์.

มานัส เมืองแะ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของกองร้อยตำรวจตระเวนชายแดนที่ 344. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.

ยุคนันท์ ชูดีปัญญาบุตร. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง. ปริญญาานิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี :

- บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. (2526). **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ :
ไทยอนุเคราะห์ไทย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รัตนา ตะอุบ. (2551). **คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็น ของข้าราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิษฐ์**. ปรินูญานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารและ
พัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิษฐ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรดิษฐ์. ถ่ายเอกสาร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. ฉบับ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ :
นามมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.
- ราณี อธิชัยกุล. (2543). **การจูงใจบุคลากร ... Imprint**, นนทบุรี : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). **การศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสังคมไทยในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- รอบบินส์, เอส พี และแมรี่, ซี. (2546). **การจัดการ. (วิรัช สงวนวงศ์วาน, แปล)**. กรุงเทพฯ :
เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
พริกหวานกราฟฟิค.
- วรรณารถ แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
ระเบียบงทองการพิมพ์.
- วรรณทนิษฐ์ สุขวิบูลย์. (2548). **บรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและ
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารไทยธนาคาร จำกัด (มหาชน) สำนักงาน
ใหญ่**. ปรินูญานิพนธ์. บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี ลีเมเนตร. (2546). **ทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน**. กรณีศึกษา : บริษัท
เนวาร์ตน์. พัฒนาการ จำกัด (มหาชน). ปรินูญานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วีระวัฒน์ หมั่นมา. (2550). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**.

- ปริญญาณิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารงานสาธารณสุข). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีรพล เกตุมี. (2554). การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร งานป้องกันและปราบปรามในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. ปริญญาณิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- วีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์. (2551). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปริญญาณิพนธ์ รป.ม. (การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท). อุดรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). การบริหารสำนักงานแบบใหม่. กรุงเทพฯ : เพชรจำรัสแสง แห่งโลกธุรกิจ.
- ศุภวัฒน์ ปภัสสรากาญจน์. (2549). การจัดการและการบริหารสาธารณะสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ศูนย์เอกสารตำรา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมพร สุทัศนีย์. (2556). พฤติกรรมนารัก. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://lib.bcnsurin.ac.th/ULIB/dublin.php?ID=13399108448>.
- สมพิศ สุขแสน. (2555). นโยบายสาธารณะและการวิเคราะห์นโยบาย เล่ม 1. บทที่ 2 (เอกสารประกอบการสอน). อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สมศักดิ์ พรหมพันธ์ห้าว. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดหนองคาย. ปริญญาณิพนธ์ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). คู่มือประกอบแนวทางการปฏิบัติตามมาตรา 72 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ. พลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรินต์.
- สำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ (ปส). (2493). (2556). กรมวิทยาศาสตร์บริการ (วศ.) สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายวิทยาศาสตร์. เทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งชาติ (สวทช.) องค์การมหาชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :

- <http://www.ops.go.th/legal/index.php/information-law/law-of-most/.../oaep>.
- สำนักงานหลวงชนบท. (2556). [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.drr.go.th/>
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2536). การพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สันติ คำสีม่วง. (2556). ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี. สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุดรธานี. สัมภาษณ์.
- สัมฤทธิ์ ชยสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ : ส. เอเชียเพรส. (1989).
- สิน พันธุ์พินิจ. (2549). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สนิท รัตนศฤงค์. (2553). การประเมินผลของโครงการปรับปรุงแก้ไขจุดเกิดอุบัติเหตุศึกษา กรณีเส้นทางสาย. นม.1020. แยกทางหลวงหมายเลข 2 –บ้านหนองปลิง จังหวัด นครราชสีมา. ปริญญาโท วศ.บ. (สาขาวิชาวิศวกรรมโยธาสำนักวิชา วิศวกรรมศาสตร์). นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีจังหวัดนครราชสีมา. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลานันทน์. (2542). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏ สมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สุพจน์ ทราญแก้ว. (2545). การจัดการภาครัฐแนวใหม่. อรุณยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.
- สุพัตรา สุภาพ. (2540). สังคมวิทยา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. ถ่ายเอกสาร.
- สุพรรณนา หนูรักษ์. (2542). พฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสายการเงินและบัญชีใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2548). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคม : แนวทางสู่การปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). การมีส่วนร่วมของการจัดการศึกษาเอกชน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : www.kmutt.ac.th/jif/public_html/cited_search.php?TextSearch.

- อนุชา ยันตรปรกรณ์. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่**
ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11. จังหวัดกาญจนบุรี. ปรินูญานิพนธ์ รป.ม.
 (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อาคม วัตรไสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. ภารกิจการผลิตเอกสารและตำรา**
งานบริการการศึกษา. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อินทรา ปัญญาวัฒน์. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพ**
ชุมชนจังหวัดขอนแก่น. ปรินูญานิพนธ์ ศส.ม. (การบริหารงาน สาธารณสุข).
 ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชัย สาหรัยทอง. (2547). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล**
กรณีศึกษาถึงอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. ปรินูญานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป).
 ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อ้อมจิตร พงษ์ธีระคุลย์. (2551). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานควบคุมวัณโรคตาม**
แนวทางการดำเนินงานควบคุมวัณโรคแห่งชาติ. ปรินูญานิพนธ์ ศส.ม. (การบริหารงาน
สาธารณสุข). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อรทัย กักผล. (2552). **คู่มือ การมีส่วนร่วมของประชาชนสำหรับนักบริหารท้องถิ่น.**
 กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2556). **ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อ**
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ.
 [ออนไลน์]. แหล่งที่มา :
<http://203.185.154.214/prg/eachview.php?okey=RU47027&prg=viewrec>.
- เอกรินทร์ โปตะเวช. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทหน้าที่**
ของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย.
 ปรินูญานิพนธ์. รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- Erwin, W. 1976. **Participation Management** : Concept Theory and Implementation. Atlanta Ga :
 Georgia State University.
- Loper, F.M. (1968). Evaluation of Employ Performance. New York: Public Personality
 Association.

POSDCOORB เทคนิคการบริหารงาน. [ออนไลน์]. (2556). แหล่งที่มา : [http://202.143.164.123 / admin/admin9/pos.doc](http://202.143.164.123/admin/admin9/pos.doc).

Steers, Richard M. & Peter Lyman W. (1983). **Motivation and work Behavior**. New York : American Journal of Sociology McGraw-Hill.

White, Donald D. (1989). **Organization behavior**. New York: Jimone & Schaster.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|---|--|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ คำทิพย์ | อดีตอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาการพัฒนาชุมชน
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติภณ กิตยานุรักษ์ | อดีตอาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีชมภู | ผู้ช่วยอธิการบดีประจำวิทยาเขตแพร่
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ |
| 4. นายสันติ คำศรีม่วง | ผู้อำนวยการกลุ่มวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี
สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ |
| 5. นายศานติ ศรีบุรี | ผู้อำนวยการส่วนบูรณะ
สำนักงานหลวงชนบทที่ 9 จังหวัดอุตรดิตถ์ |

ภาคผนวก ข
ตำแหน่งหนังสือราชการ



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ คำทิพย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน	๑	ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน	๑	ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ (ตาราง IOC)	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๙ จังหวัดอุตรดิตถ์” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญสมบัติ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร ๐-๘๗๕๕-๓๖๔๔-๑



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติภณ กิตยานุรักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน	๑	ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน	๑	ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ (ตาราง IOC)	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๙ จังหวัดอุตรดิตถ์” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญสมบัติ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร ๐-๘๗๕๕-๓๖๔๔-๑



ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชภูมิ สีขมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน	๑	ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน	๑	ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ (ตาราง IOC)	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๙ จังหวัดอุตรดิตถ์” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญสมบัติ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

นางธันย์ชนก รักษ์พากเพียร ๐-๘๗๕๕-๓๖๕๔-๑

ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายสันติ คำศรีม่วง

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน	๑	ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน	๑	ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ (ตาราง IOC)	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางธัญชนก รักษ์พากเพียร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๙ จังหวัดอุตรดิตถ์” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญสมบัติ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๕๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

นางธัญชนก รักษ์พากเพียร ๐-๘๗๕๕-๓๖๔๔-๑

ที่ ศธ ๐๕๓๕.๑๐/ว๒๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
อ.เมือง จ.อุตรดิตถ์ ๕๓๐๐๐

๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเพื่อการจัดทำวิทยานิพนธ์

เรียน นายศานติ ศรีบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. เนื้อหาบทที่ ๑ - ๓	จำนวน	๑	ชุด
	๒. ร่างแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์	จำนวน	๑	ชุด
	๓. แบบสอบถามสำหรับการตรวจสอบ (ตาราง IOC)	จำนวน	๑	ชุด

ด้วย นางธัญชนก รักษ์พากเพียร นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสำนักทางหลวงชนบทที่ ๙ จังหวัดอุตรดิตถ์" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์สมพิศ สุขแสน เป็นประธานกรรมการควบคุมการจัดทำวิทยานิพนธ์

เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์เชิงวิชาการของวิทยานิพนธ์ดังกล่าว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์พิศมัย หาญสมบัติ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

โทรสาร ๐-๕๕๔๑-๖๖๐๑-๓๑ ต่อ ๑๖๔๘, ๑๖๔๙

นางธัญชนก รักษ์พากเพียร ๐-๘๗๕๕-๓๖๔๔-๑

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ด้านบุคลากร							
1.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
1.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2. ด้านงบประมาณ							
2.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ							
3.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
3. ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือ (ต่อ)							
3.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4. ด้านภาวะผู้นำ							
4.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5. ด้านการมีส่วนร่วม							
5.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6. ด้านติดตามและประเมินผล							
6.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
6. ด้านติดตามและประเมินผล (ต่อ)							
6.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7. ด้านสังคม							
7.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8. ด้านภัยธรรมชาติ							
8.1	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80
8.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9. ด้านระเบียบข้อบังคับ							
9.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
9. ด้านระเบียบข้อบังคับ (ต่อ)							
9.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10. ด้านการบริหารงานทั่วไป							
10.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10.8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11. ด้านวิชาการและถ่ายทอด เทคโนโลยี							
11.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
11.7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12. ด้านตรวจสอบและวิเคราะห์							
12.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ตาราง (ต่อ)

ข้อ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ					รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย (IOC)
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
15. ด้านสนับสนุนและบำรุงรักษา ทางหลวงชนบท							
15.1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15.6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
รวม							0.99

ผลการประเมินค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยวิธีคำนวณค่าดัชนี
ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Congruence : IOC) โดยใช้สูตรคำนวณ ได้ ค่า IOC เฉลี่ย
ที่นับเท่ากับ 0.99

ภาคผนวก จ
ผลการหาค่าความเชื่อมั่น

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item-Multiple Correlation	Squared if Item Correlation	Alpha Deleted
VAR00001	429.3448	2063.7340	.4399	.	.9477
VAR00002	429.4138	2064.8227	.4052	.	.9477
VAR00003	429.3793	2070.9581	.2632	.	.9479
VAR00004	429.5517	2070.2562	.2594	.	.9479
VAR00005	429.4138	2069.3227	.3114	.	.9479
VAR00006	429.4483	2068.2562	.3116	.	.9479
VAR00007	429.6207	2079.3153	.0937	.	.9482
VAR00008	429.3448	2059.5911	.4682	.	.9476
VAR00009	429.1724	2056.2906	.4657	.	.9476
VAR00010	429.2414	2058.0468	.4537	.	.9476
VAR00011	429.3103	2052.0074	.5915	.	.9474
VAR00012	429.1724	2050.4335	.6185	.	.9474
VAR00013	429.2414	2037.4754	.8146	.	.9470
VAR00014	429.5517	2041.8990	.7190	.	.9471
VAR00015	429.5517	2054.6847	.6172	.	.9474
VAR00016	429.3103	2052.5788	.5810	.	.9474
VAR00017	429.4483	2046.0419	.6191	.	.9473
VAR00018	429.2759	2050.6355	.5984	.	.9474
VAR00019	429.5172	2051.7586	.5727	.	.9474
VAR00020	429.6552	2048.2340	.5211	.	.9474
VAR00021	429.4828	2060.6158	.3966	.	.9477
VAR00022	429.4138	2055.3227	.6038	.	.9475
VAR00023	429.5172	2054.2586	.5282	.	.9475
VAR00024	429.5862	2063.8227	.4047	.	.9477
VAR00025	429.2069	2042.1700	.7876	.	.9471
VAR00026	429.4483	2045.3276	.7614	.	.9472
VAR00027	429.2759	2047.6355	.7244	.	.9472
VAR00028	429.5172	2036.4729	.7763	.	.9470
VAR00029	429.5172	2040.9015	.6537	.	.9471
VAR00030	429.3793	2043.1010	.6260	.	.9472
VAR00031	429.3448	2031.8768	.7323	.	.9469
VAR00032	429.5862	2042.1084	.7544	.	.9471
VAR00033	429.5862	2036.1084	.7910	.	.9470
VAR00034	429.5172	2049.0443	.7823	.	.9473
VAR00035	429.5517	2052.5419	.5899	.	.9474
VAR00036	429.4483	2045.6847	.6808	.	.9472
VAR00037	429.2069	2052.4557	.5936	.	.9474
VAR00038	429.4138	2051.6084	.6074	.	.9474
VAR00039	429.5517	2055.3276	.6037	.	.9475
VAR00040	429.4138	2050.3227	.6315	.	.9473
VAR00041	429.4828	2055.4015	.5325	.	.9475
VAR00042	429.5517	2032.8990	.8739	.	.9468

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of item alpha = 42
 Alpha = .9482