

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมตามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ และมีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่

และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n =152)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	55	36.18
2. หญิง	97	63.82
2. อายุ		
1. 20 – 30 ปี	58	38.16
2. 31 – 40 ปี	49	32.24
3. 41 – 50 ปี	32	21.05
4. 51 – 60 ปี	13	8.55

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n =152)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
1. น้อยกว่า ม.6	19	12.50
2. อนุปริญญาตรี	16	10.53
3. ปริญญาตรี	97	63.81
4. ปริญญาโทขึ้นไป	20	13.16
4. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	81	53.29
2. 5 – 9 ปี	27	17.76
3. 10 – 14 ปี	16	10.53
4. 15 – 19 ปี	11	7.24
5. 20 ปี ขึ้นไป	17	11.18
5. ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน		
1. ข้าราชการประจำ	66	43.42
2. ลูกจ้างประจำ	21	13.82
3. พนักงานจ้าง	65	42.76
รวม	152	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็น เพศชายจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 เพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.82

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 38.16 อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 32.24 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 และอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.55

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาน้อยกว่า ม.6 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับการศึกษาอนุปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 63.81 และระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.16

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 53.29 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 9 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.76 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 – 14 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 – 19 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.24 และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 11.18 คน

ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานพบว่า เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 43.42 เป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.82 เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 42.76

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่	\bar{X} .	S.D.	ระดับ การจัดการ	ลำดับที่
1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	3.73	0.70	มาก	2
2. การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน	3.72	0.57	มาก	3
3. การจัดการผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.61	มาก	4
4. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม	3.97	0.64	มาก	1
รวม	3.78	0.53	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ เมื่อพิจารณาในภาพรวมแต่ละรายการ พบว่า ทุกรายการมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.64) รองลงมาการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.70) การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.57) และการจัดการผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่
ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	\bar{X} .	S.D.	ระดับ การจัดการ	ลำดับที่
1.	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน	3.85	0.79	มาก	2
2.	กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่าง ชัดเจนและโปร่งใส	3.61	0.88	มาก	5
3.	มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	3.70	0.81	มาก	4
4.	การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม	3.49	0.93	ปานกลาง	6
5.	มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่ หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.80	0.81	มาก	3
6.	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล	3.93	0.72	มาก	1
	รวม	3.73	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.72) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.79) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.81) มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.81) กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.93)

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.70$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน	\bar{X} .	S.D.	ระดับการจัดการ	ลำดับที่
1.	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.49	0.75	ปานกลาง	6
2.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.64	0.75	มาก	5
3.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	4.01	0.76	มาก	2
4.	สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน	3.80	0.71	มาก	3
5.	มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ	3.37	0.97	ปานกลาง	7
6.	มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสม	4.05	0.73	มาก	1
7.	มีการชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นอย่างดี	3.69	0.77	มาก	4
	รวม	3.72	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.73$) สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.76$) สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.71$) มีการชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้

ความสามารถให้อยู่กับองค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.77$) และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.64, S.D. = 0.75$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.49, S.D. = 0.75$) และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.37, S.D. = 0.97$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.57$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ การจัดการ	ลำดับที่
1.	ปฏิบัติงานตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ องค์กร	3.91	0.74	มาก	2
2.	ประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดใน การปฏิบัติงาน	4.11	0.81	มาก	1
3.	วิเคราะห์ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง ถูกต้องตามเหตุผล	3.88	0.71	มาก	3
4.	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ	3.72	0.70	มาก	5
5.	วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.73	0.67	มาก	4
6.	หาวิธีดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงาน ของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.68	0.75	มาก	6
	รวม	3.69	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ ประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.11, S.D = 0.81$) ปฏิบัติงานตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 3.91,$

S.D = 0.74) วิเคราะห์ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องตามเหตุผล ($\bar{X} = 3.88$, S.D = 0.71) วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.67) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.70) และหาวิธีดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.68$, S.D = 0.75) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D = 0.61)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม

ข้อ	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม	\bar{X} .	S.D.	ระดับ การจัดการ	ลำดับที่
1.	เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมตามศีลธรรมอันดีงาม ของสังคม	3.67	0.77	มาก	3
2.	สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และองค์การ	3.61	0.84	มาก	5
3.	ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงาน	3.70	0.72	มาก	2
4.	ซื่อสัตย์สุจริตต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.57	0.76	มาก	6
5.	ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึก ทุ่มเทเต็มกำลัง ความสามารถ	3.63	0.80	มาก	4
6.	ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.74	0.70	มาก	1
	รวม	3.97	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.70) ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อแก่เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.72) เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมตามศีลธรรมอันดีงามของสังคม ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.77) ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึก ทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ($\bar{X} = 3.63$, S.D = 0.80) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน เพื่อรักษาความ

สามัคคีของหมู่คณะและองค์การ ($\bar{X} = 3.61, S.D = 0.84$) และซื่อสัตย์สุจริตต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57, S.D=0.76$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D=0.64$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม	\bar{X} .	S.D.	ระดับ	
				การประเมินประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1.	ด้านบุคลากร	3.69	0.56	มาก	3
2.	ด้านงบประมาณ	3.74	0.56	มาก	2
3.	ด้านการอำนวยความสะดวก	3.63	0.57	มาก	4
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.77	0.50	มาก	1
รวม		3.71	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เมื่อพิจารณาในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.50$) รองลงมา ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.56$) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.56$) และด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.57$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.50$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร	\bar{X} .	S.D.	ระดับ	
				การประเมิน ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1.	บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถตรง กับงานในหน้าที่	3.88	0.70	มาก	3
2.	บุคลากรในองค์การให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ	3.95	0.67	มาก	1
3.	บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และรวดเร็ว	3.85	0.69	มาก	5
4.	องค์การมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดความ รับผิดชอบของบุคลากรตามกรอบอย่างชัดเจน	3.69	0.78	มาก	7
5.	องค์การมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามกรอบ อย่างชัดเจน	3.65	0.73	มาก	8
6.	การตั้งการจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.87	0.76	มาก	4
7.	การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การมีความชัดเจน	3.53	0.88	มาก	11
8.	การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม	3.38	0.95	ปานกลาง	12
9.	องค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ	3.34	1.07	ปานกลาง	13
10.	บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี	3.74	0.77	มาก	6
11.	การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเป็นไปอย่าง สร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.59	0.79	มาก	9
12.	บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานเป็นทีม	3.69	0.79	มาก	7
13.	บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.58	0.75	มาก	10
14.	จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.91	0.74	มาก	2
	รวม	3.69	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มี 12 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ บุคลากรในองค์การให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี และสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.67$) จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91, S.D. = 0.74$) บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถตรงกับงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.70$) การสั่งการจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.76$) บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.69$) บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.77$) บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.79$) ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ องค์การมีการวางแผนอัตรากำลัง กำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรตามกรอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.78$) องค์การมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามกรอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.73$) การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.79$) บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.75$) และการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การมีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.88$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.38, S.D. = 0.95$) และองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.34, S.D. = 1.07$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.56$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านงบประมาณ	\bar{X} .	S.D.	ระดับ	
				การประเมิน ประสิทธิภาพ	ลำดับที่
1.	องค์การมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานแก่ บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ	4.11	0.81	มาก	1
2.	ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.88	0.71	มาก	2
3.	องค์การให้บริการเบิกจ่ายเงินในการดำเนินกิจการ ต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว	3.72	0.70	มาก	4
4.	มีกระบวนการสนับสนุนงบประมาณในการ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.73	0.67	มาก	3
5.	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับ งบประมาณ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.68	0.75	มาก	6
6.	มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของ องค์การอย่างสม่ำเสมอ	3.67	0.77	มาก	7
7.	ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่บุคลากรสามารถ เบิกค่าตอบแทนได้ตามสิทธิ์	3.61	0.84	มาก	8
8.	องค์การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงรักษา อุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ	3.70	0.72	มาก	5
9.	องค์การสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดซื้อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	3.57	0.76	มาก	9
รวม		3.74	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ องค์การมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.81$) ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานตามนโยบาย ($\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.71$) มีกระบวนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.67$) องค์การให้บริการเบิกจ่ายเงินในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.70$) องค์การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.70, S.D. = 0.72$) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับงบประมาณ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 3.68, S.D. = 0.75$) มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.67, S.D. = 0.77$) ในการปฏิบัติงานนอกสถานที่บุคลากรสามารถเบิกค่าตอบแทนได้ตามสิทธิ์ ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.84$) และองค์การสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 3.57, S.D. = 0.76$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านงบประมาณ พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, S.D. = 0.56$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านการอำนวยความสะดวก

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านการอำนวยความสะดวก	\bar{X} .	S.D.	ระดับ	
				การประเมิน	ลำดับที่
1.	องค์การมีป้ายประชาสัมพันธ์บอกขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานทราบ	3.63	0.80	มาก	4
2.	บุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายและระบบการ ทำงานของหน่วยงาน	3.74	0.70	มาก	1
3.	องค์การมีคู่มือที่รวบรวม กฎ ระเบียบในการ ปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.71	0.73	มาก	2
4.	องค์การมีการจัดหาเอกสาร วารสารและสิ่งพิมพ์ ทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ใน การ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.65	0.73	มาก	3
5.	องค์การมีการประชุมชี้แจงนโยบาย ข่าวสาร ให้กับบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ	3.61	0.72	มาก	5
6.	มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลสำหรับ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.40	0.70	ปานกลาง	6
7.	องค์การได้จัดที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่สะดวกต่อ การปฏิบัติงาน	3.65	0.73	มาก	3
	รวม	3.63	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม ด้านการอำนวยความสะดวก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการ
ประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมี 6 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย จากมาก คือ บุคลากรมี
ความเข้าใจในนโยบายและระบบการทำงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.70) รองลงมา
องค์การมีคู่มือที่รวบรวม กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.73)
องค์การมีการจัดหาเอกสาร วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ องค์การได้จัดที่พักอาศัยให้แก่
บุคลากรที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.73) องค์การมีป้ายประชาสัมพันธ์บอก

ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานทราบ ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.80$) และองค์การมีการประชุมชี้แจงนโยบาย ข่าวสาร ให้กับบุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.72$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.70$)

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า มีระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63, S.D. = 0.57$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X} .	S.D.	ระดับ	
				การประเมิน	ลำดับที่
				ประสิทธิภาพ	
1.	ความร่วมมือภายในองค์กรของบุคลากรภายใน องค์กร	3.80	0.73	มาก	6
2.	ระบบการสื่อสารภายในองค์กรมีความรวดเร็ว	3.63	0.73	มาก	9
3.	โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์กรมี ความเพียงพอ	3.67	0.75	มาก	8
4.	องค์กรมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตช่วยในการ ปฏิบัติงานเพียงพอ	3.49	0.72	ปานกลาง	10
5.	องค์กรมีพาหนะสำหรับไปราชการในพื้นที่	3.78	0.76	มาก	7
6.	หน่วยงานมีน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับไปราชการในพื้นที่	3.81	0.76	มาก	5
7.	บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด	3.84	0.68	มาก	4
8.	แสงสว่างในห้องปฏิบัติงานมีความเหมาะสม	3.91	0.66	มาก	2
9.	องค์กรมีห้องปฏิบัติงานกว้างขวางเหมาะกับการ ปฏิบัติงาน	3.94	0.71	มาก	1
10.	องค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สะดวก เป็นระเบียบ	3.86	0.71	มาก	3
	รวม	3.77	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมี 9 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ องค์การมีห้องปฏิบัติงานกว้างขวางเหมาะกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.71) แสงสว่างในห้องปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.66) องค์การมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สะดวก เป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.71) บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.68) หน่วยงานมีน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับไปราชการในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.76) ความร่วมมือภายในองค์การของบุคลากรภายในองค์การ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.73) องค์การมีพาหนะสำหรับไปราชการในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.76) โต๊ะ เก้าอี้ และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์การมีความเพียงพอ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.75) และระบบการสื่อสารภายในองค์การมีความรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ องค์การมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตช่วยในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.72)

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

(n = 152)						
ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	เพศ	จำนวน	\bar{X}	S.D.	t	Prob.
1. ด้านบุคลิกภาพ	ชาย	55	3.59	0.55	-1.543	.125
	หญิง	97	3.74	0.56		
2. ด้านงบประมาณ	ชาย	55	3.68	0.52	-1.009	.315
	หญิง	97	3.77	0.58		
3. ด้านการอำนวยความสะดวก	ชาย	55	3.51	0.53	-1.892	.060
	หญิง	97	3.69	0.58		
4. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ชาย	55	3.65	0.48	-2.164	.032*
	หญิง	97	3.83	0.50		
รวม	ชาย	55	3.61	0.46	-1.785	.076
	หญิง	97	3.76	0.51		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกทดสอบทางสถิติในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.83 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

(n = 152)							
ด้าน ที่	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	d.f.	MS	F	Sig.
1	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.320	3	.107	.332	.802
		ภายในกลุ่ม	47.662	148	.322		
		รวม	47.982	151			
2	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.214	3	.071	.222	.881
		ภายในกลุ่ม	47.578	148	.321		
		รวม	47.793	151			
3	ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	.161	3	.054	.160	.923
		ภายในกลุ่ม	49.723	148	.336		
		รวม	49.884	151			
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.952	3	.317	1.268	.288
		ภายในกลุ่ม	37.043	148	.250		
		รวม	37.995	151			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	.294	3	.098	.386	.763
		ภายในกลุ่ม	37.595	148	.254		
		รวม	37.889	151			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยรวมจำแนกตามอายุที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกทดสอบทางสถิติในแต่ละ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 152)

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	d.f.	MS	F	Sig.
1	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.094	3	.031	.097	.962
		ภายในกลุ่ม	47.888	148	.324		
		รวม	47.982	151			
2	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.051	3	.017	.053	.984
		ภายในกลุ่ม	47.741	148	.323		
		รวม	47.793	151			
3	ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	.266	3	.089	.264	.851
		ภายในกลุ่ม	49.618	148	.335		
		รวม	49.884	151			
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.271	3	.090	.355	.786
		ภายในกลุ่ม	37.723	148	.255		
		รวม	37.995	151			
รวม		ระหว่างกลุ่ม	.107	3	.036	.140	.936
		ภายในกลุ่ม	37.781	148	.255		
		รวม	37.889	151			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกทดสอบทางสถิติในแต่ละ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

(n = 152)

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	d.f.	MS	F	Sig.
1	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.950	4	.488	1.557	.189
		ภายในกลุ่ม	46.032	147	.313		
		รวม	47.982	151			
2	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.231	4	.308	.972	.425
		ภายในกลุ่ม	46.562	147	.317		
		รวม	47.793	151			
3	ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.218	4	.304	.920	.454
		ภายในกลุ่ม	48.666	147	.331		
		รวม	49.884	151			
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.301	4	.575	2.370	.055
		ภายในกลุ่ม	35.693	147	.243		
		รวม	37.995	151			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.519	4	.380	1.535	.195
		ภายในกลุ่ม	36.369	147	.247		
		รวม	37.889	151			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยรวมจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกทดสอบทางสถิติในแต่ละ พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดนครปฐม โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

(n = 152)

ด้าน ที่	ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	d.f.	MS	F	Sig.
1	ด้านบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.085	2	1.043	3.385	.037*
		ภายในกลุ่ม	45.897	149	.308		
		รวม	47.982	151			
2	ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.504	2	.752	2.421	.092
		ภายในกลุ่ม	46.289	149	.311		
		รวม	47.793	151			
3	ด้านการอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.282	2	.641	1.964	.144
		ภายในกลุ่ม	48.602	149	.326		
		รวม	49.884	151			
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.638	2	.819	3.356	.038*
		ภายในกลุ่ม	36.357	149	.244		
		รวม	37.995	151			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.645	2	.822	3.381	.037*
		ภายในกลุ่ม	36.244	149	.243		
		รวม	37.889	151			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม โดยรวมจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในด้านงบประมาณ และด้านการอำนวยความสะดวกไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านบุคลากรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อทดสอบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เป็นรายคู่ พบความแตกต่างตามตารางที่ 4.17 และ 4.18
ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในด้านบุคลากร เป็นรายคู่
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

ตำแหน่งหน้าที่การ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	(n = 152)		
			ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน		
			1	2	3
1. ข้าราชการประจำ	3.81	0.62	-	.690	.037*
2. ลูกจ้างประจำ	3.69	0.49		-	.638
3. พนักงานจ้าง	3.56	0.50			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน
พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
ด้านบุคลากร ที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานข้าราชการประจำ ($\bar{x} = 3.81$, S.D = 0.62) แตกต่างกับ
กับลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มี
ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ($\bar{x} = 3.56$, S.D = 0.50) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นรายคู่
จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน

(n = 152)

ตำแหน่งหน้าที่การ ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน		
			1	2	3
1. ข้าราชการประจำ	3.87	0.51	-	.986	.049*
2. ลูกจ้างประจำ	3.85	0.50		-	.298
3. พนักงานจ้าง	3.65	0.48			-

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความแตกต่างลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม เป็นรายคู่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การ
ปฏิบัติงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
นครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานข้าราชการประจำ
($\bar{x} = 3.87$, S.D = 0.51) แตกต่างกับกับลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง($\bar{x} = 3.65$, S.D =
0.48) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่กับการปฏิบัติงาน
อย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ ภาครัฐ แนวใหม่	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐม				รวม
	ด้านบุคลากร	ด้าน งบประมาณ	ด้านการ อำนวยความสะดวก	ด้าน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	
การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	0.690**	0.636**	0.592**	0.548**	0.689**
การสร้างแรงจูงใจ บุคลากรด้วย ค่าตอบแทน	0.682**	0.663**	0.622**	0.611**	0.714**
การจัดการผลการ ปฏิบัติงาน	0.793**	0.774**	0.737**	0.607**	0.808**
การปฏิบัติงาน เกี่ยวกับระบบ คุณธรรม	0.721**	0.700**	0.632**	0.626**	0.745**
รวม	0.843**	0.809**	0.754**	0.700**	0.863**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.863$) ผลการวิเคราะห์แยกเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม และการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.808$, $r = 0.745$ และ $r = 0.714$) ส่วนการสรรหาและ

คัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.689$) และผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.690, r = 0.636, r = 0.592, r = 0.548$) ตามลำดับ

2. การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.682, r = 0.663, r = 0.622, r = 0.611$) ตามลำดับ

3. การจัดการผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านอำนวยความสะดวก ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.793, r = 0.774, r = 0.737$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.607$)

4. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร และด้านงบประมาณ ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.721, r = 0.700$) ตามลำดับ และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.632, r = 0.626$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

สำหรับข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open Ended) ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 152 ชุด ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า

1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นกระบวนการที่สำคัญกระบวนการหนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ เนื่องจากเป็นกระบวนการในการดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเข้าสู่องค์กร ดังนั้นเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานนั้น หน่วยงานจะต้องพิจารณาถึงในด้านความเหมาะสมของตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และเลือกคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร พร้อมนั้นการสรรหาต้องมีความโปร่งใส บุคลากรนอกสามารถตรวจสอบได้ถึงขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตลอดจนคณะกรรมการที่ทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรควรที่จะมีคณะกรรมการภายนอกองค์กรเข้าร่วมในการสรรหาบุคลากรด้วย

2. การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน ค่าตอบแทนถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะค่าตอบแทนสูงจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและมีความทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรทำให้บุคลากรมีการแข่งขันความสามารถกันมากขึ้น ในการสร้างแรงจูงใจไม่ใช่แต่เพียงในรูปของตัวเงินเท่านั้น ควรเน้นด้านสวัสดิการอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและจะอยู่กับองค์กรตลอดไปเพื่อเป็นการธำรงรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

3. การจัดการผลการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรมีเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ ผู้บริหารควรมีการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกน้องแต่ละคน แล้วแจ้งผลการประเมินฯ ให้บุคลากรที่ถูกประเมินทราบ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงบุคลากร การบริหารงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม องค์กรทุกองค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความรู้และทัศนคติให้กับบุคลากรในองค์กรรับรู้และเข้าใจในข้อพึงประพฤติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมที่จัดทำขึ้น รวมทั้งตระหนักถึงผลดีและคุณค่าที่จะได้รับการประพฤติปฏิบัติโดยอ่องแท้ ตลอดจนจัดให้มีโครงการส่งเสริมคุณธรรม - จริยธรรมในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรและบุคลากรที่เข้ามาใหม่ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กรในการปฏิบัติงานต่อไป

5. ด้านบุคลากร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรทุกองค์กรในด้านบุคลากรต้องเริ่มจากการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่ง มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้มีความรับผิดชอบในงานที่ตนทำ และมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ดี นอกจากนั้นควรมีการส่งเสริมบุคลากรในการพัฒนาเพิ่มทักษะและความรู้ โดยการส่งเสริมในบุคลากรเข้ารับการศึกษาอบรมหรือดูงานจากหน่วยงานที่สามารถนำเอาแบบอย่างที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีได้นำมาพัฒนาองค์กร

6. ด้านงบประมาณ องค์กรทุกองค์กรจะต้องคำนึงถึงงบประมาณที่ได้จัดสรรในองค์กรให้เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นขององค์กรไม่ว่าจะเป็นในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรได้มีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน งบประมาณในด้านการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย ตลอดจนค่าบำรุงรักษาอุปกรณ์ของสำนักงาน เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย การกำหนดมาตรการประหยัดพลังงานในหน่วยงานถือเป็นการช่วยลดงบประมาณในหน่วยงานอีกทางหนึ่ง องค์กรควรจัดให้มีการรณรงค์ประหยัดพลังงานในหน่วยงาน

7. ด้านการอำนวยความสะดวก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรทางด้านการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ตลอดจนผู้เข้ารับบริการจากองค์กรได้รับความสะดวกสบายนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีระบบ รวดเร็ว เพื่อเป็นการสร้างความประทับใจให้กับผู้มารับบริการและบุคลากรในหน่วยงานเดียวกัน รวมทั้งการประหยัดทรัพยากรในหน่วยงานอีกทางหนึ่ง ในด้านการอำนวยความสะดวกควรให้ความสำคัญกับผู้เข้ารับบริการเช่นกัน เช่นการติดป้ายประชาสัมพันธ์หน้าที่ของหน่วยงานในองค์กรให้บุคคลภายนอกได้รับทราบเพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับผู้มาติดต่อ

8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้มีสภาพที่ร่มรื่น และมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจในช่วงก่อนและหลังเลิกงาน ตลอดจนควรมีบริการห้องนันทนาการให้กับบุคลากรในหน่วยงาน และบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อได้มีที่พักผ่อนในขณะรอรับบริการ การรักษาความสะอาดในองค์กรเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรต้องเพิ่มมาตรการการรักษาความสะอาดในหน่วยงานเช่นกัน