

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม และเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จำนวน 152 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างได้ครบจำนวน 152 ฉบับ นำมารวบรวม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test F-test และ One Way ANOVA โดยเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Analysis) ปรากฏผลสรุปจากการวิจัยดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ตามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน ซึ่งมีมากกว่าเพศชาย จำนวน 55 คน มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 58 คน รองลงมา อายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 49 คน ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 97 คน รองลงมา ระดับการศึกษาปริญญาโท ขึ้นไป จำนวน 20 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 81 คน รองลงมา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5- 9 ปี จำนวน 27 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประจำ จำนวน 66 คน รองลงมา เป็นพนักงานจ้าง จำนวน 65 คน และเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน

## 2. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่โดยภาพรวมมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม รองลงมา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน และการจัดการผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก มี 5 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างมีเหตุผล มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านช่องทางที่หลากหลายเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้รับทราบอย่างทั่วถึง มีการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน กำหนดตำแหน่งงานว่างที่ต้องการสรรหาอย่างชัดเจนและโปร่งใส ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ การสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม

2.2 ด้านการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมากมี 5 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ มีเงินรางวัลตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ เช่น เงินโบนัสประจำปี อย่างเหมาะสม สวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์การจัดให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ สวัสดิการที่องค์การจัดให้ตรงกับความต้องการของท่าน มีการชำระรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์การเป็นอย่างดี และค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการจัดการอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและเป็นระบบ ตามลำดับ

2.3 ด้านการจัดการผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ ประสานงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ วิเคราะห์ปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาคืออย่างถูกต้องตามเหตุผล วิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และหาวิธีดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตามลำดับ

2.4 ด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม พบว่า มีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ให้ความช่วยเหลือเอื้อเพื่อแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมตามศีลธรรมอันดีงามของสังคม ปฏิบัติงานด้วยจิตสำนึกทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและหน่วยงานเพื่อรักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และองค์การ และซื่อสัตย์สุจริตต่องานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามลำดับ

### 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการอำนวยความสะดวก ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านบุคลากร พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มี 12 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ บุคลากรในองค์การให้บริการด้วยอัธยาศัยที่ดีและสร้างความประทับใจแก่ผู้มารับบริการ รองลงมา จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถตรงกับงานในหน้าที่ การสั่งการจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชามีความชัดเจน บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องและรวดเร็ว บุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานดี บุคลากรในองค์การมีการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งมีคะแนนเท่ากันกับองค์การมีการวางแผนอัตรากำลังกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรตามกรอบอย่างชัดเจน องค์การมีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามกรอบอย่างชัดเจน การแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรในองค์การมีความชัดเจน ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ข้อ คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม และองค์การมีการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือดูงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3.2 ด้านงบประมาณ พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ องค์การมีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานตามนโยบาย มีกระบวนการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ องค์การให้บริการเบิกจ่ายเงินในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ด้วยความรวดเร็ว องค์การสนับสนุนงบประมาณในการบำรุงรักษาอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบเกี่ยวกับงบประมาณ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณขององค์การอย่างสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานนอกสถานที่บุคลากรสามารถเบิกค่าตอบแทนได้ตามสิทธิ์ และองค์การสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดซื้อเทคโนโลยีที่ทันสมัยตามลำดับ

3.3 ด้านการอำนวยความสะดวก พบว่า มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมี 6 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ บุคลากรมีความเข้าใจในนโยบายและระบบการทำงานของหน่วยงาน รองลงมา องค์การมีคู่มือที่รวบรวม กฎ ระเบียบในการปฏิบัติงานไว้ชัดเจน องค์การมีการจัดหาเอกสาร วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ซึ่งมีคะแนนเท่ากับ องค์การได้จัดที่พักอาศัยให้แก่บุคลากรที่สะดวกต่อการปฏิบัติงาน องค์การมีป้ายประชาสัมพันธ์บอกขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงานทราบ และองค์การมีการประชุมชี้แจงนโยบาย ข่าวสาร ให้กับบุคลากรในองค์การอยู่เสมอ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ มีระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า มีระดับประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากมี 9 ข้อ โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมาก คือ องค์การมีห้องปฏิบัติงานกว้างขวางเหมาะกับการปฏิบัติงาน แสงสว่างในห้องปฏิบัติงานมีความเหมาะสม องค์การมีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด สะดวก เป็นระเบียบ บริเวณสถานที่ปฏิบัติงานมีความสะอาด หน่วยงานมีน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับไปราชการในพื้นที่ ความร่วมมือภายในองค์การของบุคลากรภายในองค์การ องค์การมีพาหนะสำหรับไปราชการในพื้นที่ ไต้ะ แก้ว และวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในองค์การมีความเพียงพอ และระบบการสื่อสารภายในองค์การมีความรวดเร็ว ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางมี 1 ข้อ คือ องค์การมีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตช่วยในการปฏิบัติงานเพียงพอ

#### 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า

**เพศ** ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเพศที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน เมื่อแยกทดสอบทางสถิติในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเพศหญิงที่มีค่าเฉลี่ย 3.83 แสดงว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

**อายุ** ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอายุที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

**ระดับการศึกษา** ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

**ระยะเวลาการปฏิบัติงาน** ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

**ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน** ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe's Analysis) ผลการทดสอบพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม

ด้านบุคลากร ที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานข้าราชการประจำแตกต่างกันกับลักษณะส่วนบุคคล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานข้าราชการประจำแตกต่างกันกับลักษณะส่วนบุคคลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมที่มีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานพนักงานจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พบว่า

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.863$ ) กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

#### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมตามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่โดยภาพรวมมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการจัดการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนการสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน และการจัดการผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540 – 2544) (สุชาดา กาญจนนิมมาน, 2541 : 15-16) กำหนดว่า “คน” เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนาซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาคุณภาพมนุษย์ให้มีขีดความสามารถเพื่อที่จะพัฒนาครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การใดมีคนดีและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คน หรือข้าราชการหรือพนักงานก็จะสามารถระดมเงิน วัสดุ มาให้กับองค์การและสามารถบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุพจน์ ทรายแก้ว (2545 : 12-13) ในฐานะผู้ปฏิบัติงานได้ชี้ถึงคุณลักษณะสำคัญของการจัดการภาครัฐ

แนวใหม่ว่าประกอบด้วย 5 ประการ คือ การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน การกำหนด การวัด และการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงาน ทั้งในองค์การและระดับบุคคล การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านของบุคลากร (เช่น ระบบการฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม) และเทคโนโลยี (เช่นระบบข้อมูลสารสนเทศฯ) เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และการเปิดกว้างต่อในเรื่องของการแข่งขันทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกันเองและระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ในขณะที่เดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ และสอดคล้องกับแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2545: 5) กล่าวว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลป์และกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติในองค์การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณ อายุหรือเหตุอื่นใดในการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของอาสา ตฤติยบุตรานนท์ (2538) ศึกษาคุณลักษณะข้าราชการที่พึงประสงค์ในทัศนะของผู้นำศาสนาอิสลามจังหวัดยะลา พบว่า ผู้นำศาสนาอิสลามจังหวัดยะลาที่มีทัศนะต่อคุณลักษณะของข้าราชการที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม และด้านซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมากอย่างยิ่ง และด้านส่งเสริมการบริการประชาชน ด้านทัศนคติในการปฏิบัติราชการด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความสามารถในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม พบว่ามีระดับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีระดับการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการอำนวยความสะดวก ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับเฟรน (French, 1964 : 28-31) ให้ทัศนะว่าการที่บุคคลในองค์การหนึ่งองค์การใดจะเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่ได้ทำอยู่นั้นตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่าง ๆ ของเขาเพียงใด ปัจจัยที่เฟรน (French) เห็นว่าจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ 1) ความมั่นคงในอาชีพ 2) เงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน 3) การควบคุมบังคับบัญชาที่ดี 4) สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน และ 5) สภาพการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับมิลตัน (Milton, 1981:159) ได้กล่าวว่าสภาพการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา กาญจนนิมมาน(2541) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ

พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตามความเห็นของข้าราชการสำนักงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับขวัญใจ มีทิพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมน โด) กองทัพอากาศ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ (คอมแมน โด) กองทัพอากาศ พบว่าอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์ (2544) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ มัวแมน (Moorman, 1991) ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมที่เขากระทำเพื่อองค์การ จากการวิจัยพบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม จะทำนายพฤติกรรมเพื่อองค์การที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์การเช่นกัน

3. บุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับริเบอร์ก แอนด์ พร็อพเพตัน (Rebeaux & Poppleton) ให้ทัศนะว่าสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวกับบุคลากร ได้แก่ 1)อายุกับความพึงพอใจในงานมีมาก มีความสัมพันธ์กัน คือ เมื่อมีวัยสูงขึ้น ความพึงพอใจจะมีมากขึ้น และจนกระทั่งถึงวัยก่อนเกษียณอายุ ความสัมพันธ์จึงค่อย ๆ ลดลง 2)ระดับการศึกษาก็มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แต่บุคคลจะไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานเมื่อตำแหน่งหรือระดับการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลย และ 3) สุขภาพจิต เช่น ความกระตือรือร้น ความเครียด ความรู้สึกต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงบประมาณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคม ข้าราชการมีความเห็นไม่แตกต่างกันเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเห็นเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ 24.96

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน การจัดการผลการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันทางบวกในระดับสูงอย่างมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory) ที่กล่าวว่า เป้าหมายที่บุคคลต้องการจะได้รับ โดยมีได้เน้นที่สถานะภายในของคนงานเท่านั้น แต่จะเน้นที่จุดประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ รวมไปถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน ความก้าวหน้าของงาน ความมั่นคงในอาชีพ และเป็นงานที่แต่ละบุคคลให้ความสนใจ เพราะในแต่ละบุคคลนั้นมักจะเป็นเป้าหมายที่เหมือน ๆ กัน และจะเน้นให้เห็นความสำคัญของเป้าหมายด้วยการให้ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานนั้นได้รู้ได้เห็นอย่างเด่นชัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญใจ มีทิพย์ (2543) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ 1 (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ และสอดคล้องกับ อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ (2544) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองการสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความยุติธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ เดวิด เบดจ์ (David Badge, 1990) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงาน สำหรับการทำงานของอาจารย์ในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นที่วิทยาลัย เมืองนอริช (Norwich) ประเทศอังกฤษ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการค้นหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดจากการประสานความสนใจ กับความต้องการของบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ ยังพบว่า ความต้องการรูปแบบของงาน เกิดจากความ ต้องการขององค์กร กับความคาดหวังในการทำงาน และจากกิจกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครปฐมตามแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐแนวใหม่ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านบุคลากร จากการวิจัย พบว่า ข้อที่มีการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมให้ความสำคัญกับขวัญกำลังใจแก่ผู้มารับบริการ จำนวนบุคลากรมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีความรู้ ความสามารถ ตรงกับงานในหน้าที่ และการสั่งการของผู้บังคับบัญชาอย่างผู้ใต้บังคับบัญชามีความชัดเจน แต่ในส่วนที่มีการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีความยุติธรรม และองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม จะต้องตระหนักถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรทุกคนให้มีความยุติธรรม และเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน โดยพิจารณาถึงผลการทำงานของบุคลากรที่ผ่านมา และต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้มากยิ่งขึ้น โดยการส่งเสริมในการฝึกอบรม หรือดูงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

2. ด้านงบประมาณ จากการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งจากการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม มีการจัดสวัสดิการในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมได้ให้ความสำคัญในการให้สวัสดิการต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเป็นการจูงใจรักษามูลค่าบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป และควรที่จะเพิ่มสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้บุคลากร

3. ด้านการอำนวยความสะดวก จากการวิจัย พบว่า ระบบสารสนเทศที่เชื่อมโยงข้อมูลสำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมควรจะมีนโยบายในการติดตั้งระบบสารสนเทศเชื่อมโยงภายในหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น โดยปรับระบบวิธีการทำงานจากเดิมที่ใช้คนเป็นหลัก มาเป็นการใช้เทคโนโลยีเชื่อมโยงระหว่างกันและกันเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนและล่าช้าในการดำเนินงาน รวมทั้งเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพและคุณภาพการให้บริการประชาชนให้มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิจัย พบว่า องค์กรมีคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตช่วยในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีการประเมินประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะสอบถามถึงความต้องการในแต่ละหน่วยงานในองค์กรว่าคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต มีความเพียงพอต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ หากยังไม่มีเพียงพอในการปฏิบัติงานควรที่จะสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร บุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ เห็นว่าการสรรหาและคัดเลือกเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และมีคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมควรจะเน้นถึงความถูกต้อง โปร่งใส ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกให้ชัดเจน เป็นไปตามระเบียบ พร้อมทั้งสามารถให้บุคคลภายนอกเข้ามาตรวจสอบถึงผลการดำเนินงานในการสรรหาและคัดเลือกในองค์กรได้

2. จากผลการศึกษา พบว่า การสร้างแรงจูงใจบุคลากรด้วยค่าตอบแทน บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมควรดำเนินการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่และระบบบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ เน้นถึงการประยุกต์ใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน โดยให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและในระดับขององค์กร อาศัยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปีและค่าตอบแทนอื่น การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลใจ รวมถึงการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ

3. จากผลการศึกษา พบว่า การจัดการผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งในการจัดการผลการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกันจึงจะทำให้การจัดการผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดนครปฐมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีความอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการคิดและการปฏิบัติงานและเป็นวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงบุคลากรการบริหารงานขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. จากผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบคุณธรรม อยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับระบบคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนักถึงผลดีและคุณค่าที่ได้รับจากการปฏิบัติอย่างถ่องแท้ โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม ควรจัดฝึกอบรมโครงการส่งเสริมคุณธรรม – จริยธรรม เพื่อให้บุคลากรได้เป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมตามศีลธรรมอันดีงานของสังคม มีจิตสำนึก ทুমเทเต็มกำลังความสามารถ เกิดความสามัคคีในองค์การรวมทั้งมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเอง

#### ข้อเสนอแนะต่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาโดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง