



ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ศิริพงษ์ มีสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ศิริพงษ์ มีสุวรรณ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

GOOD GOVERNANCE AND MOTIVATION FOR WORK AFFECTING THE
PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF SAKON NAKHON PROVINCIAL
ADMINISTRATION DEPARTMENT'S PERSONNEL

By

Siripong Meesuwan

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University







ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ธรรมชาติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ศิริพงษ์ มีสุวรรณ


คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ  กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

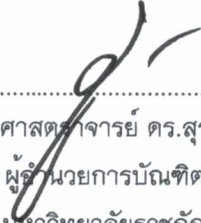
 กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม  กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

 กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศขอบคุณ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายวิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล นายอำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ นายพิชญุตม์ งอยแพง คำธิมา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร และนายดิเรก จันทร์มาลา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนาวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วง

ขอขอบคุณ ปลัดจังหวัดสกลนครบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ร.ต.ต.วิมล มีสุวรรณ และนางอินถวา มีสุวรรณ บิดา/มารดา ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีอุปการะคุณที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้า ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน

ศิริพงษ์ มีสุวรรณ

ชื่อเรื่อง	ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ศิริพงษ์ มีสุวรรณ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยการ
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับธรรมาภิบาล ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 181 คน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$)

2. ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลหลักความรับผิดชอบมีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .194$) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ($\beta = .111$)

และหลักความโปร่งใส ($\beta = .097$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .519 (Adjusted $R^2 = .519$)

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .199$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .174$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .032$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .394 (Adjusted $R^2 = .394$)

4. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .562$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\beta = .233$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\beta = .149$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .542 (Adjusted $R^2 = .542$)

คำสำคัญ: ธรรมภิบาล, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพ

TITLE	Good Governance and Motivation for Work Affecting the Performance Effectiveness of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's Personnel
AUTHOR	Siripong Meesuwan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this study included the following: 1) To study the level of good governance, motivation for work, and performance effectiveness of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel, 2) To investigate the factors of good governance and motivation for work that influenced on the performance of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel. The sample group consisted of 181 personnel who worked for the Department of Sakon Nakhon Provincial Administration. The size of the samples was calculated by using the ready-made table of Krejcie and Morgan. The tool used to collect the data was a set of questionnaires and statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean (\bar{x}), standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. The overall good governance of the Department of Sakon Nakhon Provincial Administration was at a high level ($\bar{x} = 4.11$). Hygiene factors of the personnel of Sakon Nakhon Provincial Administration Department, as a whole, was also at a high level ($\bar{x} = 4.33$). In addition, these Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel's performance effectiveness, as a whole, was at the highest level ($\bar{x} = 4.63$).

2. Good governance significantly influenced on the effectiveness of the personnel's performance of Sakon Nakhon Provincial Administration Department $<.05$ statistical level: responsibility contained the highest influence ($\beta = .194$), followed by morality ($\beta = .111$); nevertheless, transparency had the least influenced ($\beta = .097$). respectively. Altogether, these aspects of good governance possessed the predictive coefficient of $.519$ (Adjusted $R^2 = .519$).

3. The personnel's work motivation significantly influenced on their performance effectiveness at Sakon Nakhon Provincial Administration Department at $<.05$ statistical level. Regarding all aspects of the work motivation, responsibility had the highest influence ($\beta = .199$), followed by acceptance ($\beta = .174$). However, the nature or traits of the jobs contained the least influence ($\beta = .032$). Altogether, these aspects attained the predictive coefficient of $.394$ (Adjusted $R^2 = .394$).

4. The hygiene factor significantly influenced on the performance effectiveness of Sakon Nakhon Provincial Administration Department's personnel $<.05$ statistical level. Of all factors, the pay and welfare contained the highest influence ($\beta = .562$); work conditions had the second highest influence ($\beta = .233$); and the relationship with head officers or superiors got the least influence ($\beta = .149$), respectively. Altogether, these factors had the predictive coefficient of $.542$ (Adjusted $R^2 = .542$).

Keywords: Good governance, motivation for work, effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	42
บริบทของที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	66
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การวิเคราะห์ข้อมูล	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
3	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
	ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	96
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	102
	ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร.....	108
	ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	116
	ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	123
	ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร	127
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	136
	สรุปผลการวิจัย	136
	อภิปรายผลการวิจัย	138
	ข้อเสนอแนะการวิจัย	143
	บรรณานุกรม	146

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	154
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	155
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	163
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	165
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ	180
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ	187
ประวัติย่อของผู้วิจัย	196

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักนิติธรรม	19
2	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักคุณธรรม	20
3	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักความโปร่งใส	21
4	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักการมีส่วนร่วม	23
5	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักสำนึกรับผิดชอบ	24
6	องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักความคุ้มค่า	25
7	ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีลำดับความ ต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกอร์เกอร์	42
8	แสดงเกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลองค์การของ John P. Campbell	44
9	แสดงการเปรียบเทียบแนวทางเกี่ยวกับประสิทธิผล	49
10	แสดงหน่วยปกครองจังหวัดสกลนคร	54
11	ข้อมูลอัตรากำลังของกรมปกครองจังหวัดสกลนคร	66
12	ขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่าง	82
13	ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
14	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	96
15	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักนิติธรรม รายข้อ	97
16	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักคุณธรรม รายข้อ	98
17	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส รายข้อ	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม รายชื่อ	100
19	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความรับผิดชอบ รายชื่อ	101
20	ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความคุ้มค่า รายชื่อ	102
21	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน	103
22	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน รายชื่อ	104
23	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รายชื่อ	105
24	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายชื่อ	106
25	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบในงาน รายชื่อ	107
26	ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต รายชื่อ	108
27	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร โดยรวมและรายด้าน	109
28	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ รายชื่อ	110
29	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล รายชื่อ	111

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน รายชื่อ 112
31	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายชื่อ 113
32	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน รายชื่อ 114
33	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านสภาพการทำงาน รายชื่อ 115
34	ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายชื่อ 116
35	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร โดยรวมและรายด้าน 117
36	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร รายชื่อ 118
37	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รายชื่อ 119
38	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน รายชื่อ 120
39	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รายชื่อ 121
40	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ด้านผลผลิตในการปฏิบัติงาน รายชื่อ 122

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
41	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างธรรมชาติกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 124
42	อิทธิพลของธรรมชาติที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 126
43	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 128
44	อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 130
45	ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 132
46	อิทธิพลปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 134
47	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .834 188
48	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974 190
49	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .933 194

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 แผนที่จังหวัดสกลนคร	54

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลไทย โดยมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสาสมัครฯ ดินแดน และการทะเบียนเพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อให้การบริหารราชการของกรมการปกครองเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน (เกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 1-2) ดังนั้นกรมการปกครองในฐานะเป็นศูนย์การจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน ได้คิดที่จะสร้างระบบบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางขึ้น (People Centered Service) โดยคำนึงถึงความต้องการและประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับให้มากที่สุดจากการบริการภาครัฐ (กรมการปกครอง, 2552 อ้างถึงใน กนกวรรณ รักเหล็ก, 2553, หน้า 1)

การสนับสนุนให้กรมการปกครอง มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล สร้างความเข้มแข็งให้แก่กรมการปกครอง จังหวัด อำเภอ มีการบริหารจัดการที่ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและมีการบูรณาการ การแก้ไขปัญหา และพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้โครงสร้างการบริหารงานของกรมการปกครอง จังหวัด อำเภอนั้น ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะด้านการให้บริการจะรวมตัวอยู่ที่สำนักงานใหญ่ ต่อมาได้มีการรับมอบพื้นที่หลายตำบล หลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้อยู่ในความรับผิดชอบของจังหวัด จึงทำให้ปริมาณประชากรมีเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการเพิ่มของพื้นที่และการมีประชากรที่ค่อนข้างหนาแน่นย่อมส่งผลกระทบต่อภารกิจราชการของเทศบาล โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้บริการประชาชนทั้งในแง่คุณภาพ และปริมาณไม่ว่าจะเป็นในด้านกระบวนการขั้นตอนในการให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการและด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญ

กับหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุล มีคุณภาพและยั่งยืนด้วยการเสริมสร้างรากฐานทางเศรษฐกิจและสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยให้อยู่ดีมีสุข มุ่งพัฒนาไปสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีคุณภาพ 3 ด้าน คือ สังคมมีคุณภาพ ระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ และระบบการเมืองการปกครองมีธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้ (เฉลิมพล ทองเหลา, 2563, หน้า 1)

สำหรับกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องถิ่นในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงาน ทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย การบริหารกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญได้นั้น จะต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การให้มีธรรมาภิบาล ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความตั้งใจ เต็มใจ ความจงรักภักดี และอุทิศตนให้กับองค์การนั้นคือ การจูงใจ โดยการสร้าง หรือการเกิดขึ้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตที่กำหนดเป้าหมายและทิศทางให้แก่กระทำหรือพฤติกรรมของบุคคล สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรในองค์การจะมีความสุขหรือความพอใจในงานที่ทำ เป็นแรงกระตุ้นและผลักดันให้เกิดความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรไม่ลาออกจากงาน ปัจจุบัน ข้าราชการและพนักงานมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร นั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อตามมาทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อในการทำลาออกและกำลังใจของข้าราชการที่ยังคงทำงานอยู่และถ้าหากยังมีแนวโน้มของการลาออกและโอนย้ายหน่วยงานที่สูงขึ้น ภาพลักษณ์ขององค์การอาจถูกมองในแง่ลบ และส่งผลให้ขาดความมั่นคงตามมาองค์การ อันจะช่วยลดอัตราการลาออกได้ทางหนึ่ง หากคนในองค์การมีการลาออกอยู่บ่อย ๆ จะทำให้การดำเนินงานขององค์การชะงักและต้องเสียเวลาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทดแทน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการ ความรวดเร็ว การลดต้นทุน การประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และคน เพื่อให้องค์การดำเนินการได้อย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จไปด้วยดี และประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลขององค์การ คือความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยวัดได้จากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เกิดขึ้นจริง แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายระดับปฏิบัติการที่กำหนดไว้ (ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์, 2563, หน้า 1) ซึ่งเป้าหมายเชิงปฏิบัติการนี้ถูกเชื่อมโยงจากเป้าหมายของหน่วยงานที่ได้รับการประกาศอย่างเป็นทางการ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้ได้ผลหรือมีผลการปฏิบัติงานสูงสุดตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตให้อยู่ในองค์กรให้นานที่สุดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ประกอบกันตั้งแต่ระบบบริหารองค์กรที่เหมาะสม ความรู้ ความสามารถของเจ้าหน้าที่ ความสำเร็จของงาน สภาพการทำงาน การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีผลต่อกระบวนการบริหารงานและการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมการปกครองที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการให้สอดคล้องและทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายไปที่ความต้องการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร (Cameron, 1981) และความต้องการที่จะค้นหาสาเหตุของประสิทธิผลขององค์กร โดยคำว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานจะมีนัยถึงระดับความสามารถขององค์กรในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (Kimberly, 1979) ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์กร ด้วยเหตุนี้การศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์มุ่งไปที่การอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสาเหตุกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จึงมีความสำคัญและเป็นประเด็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเรียบร้อยและเกิดประโยชน์สูงสุด และจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเทให้แก่งานอย่างเต็มความสามารถ (มยุรี วรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล, 2562, หน้า 193)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ธรรมชาติภาพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ธรรมชาติภาพ และแรงจูงใจการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับธรรมชาติภาพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านธรรมชาติภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ปัจจัยด้านธรรมชาติภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับธรรมชาติภาพ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
2. ได้ทราบถึงปัจจัยด้านธรรมชาติภาพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 333 คน (กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 181 คน โดยการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p.345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่

2.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542) ประกอบด้วย

2.1.1.1 หลักนิติธรรม

2.1.1.2 หลักคุณธรรม

2.1.1.3 หลักความโปร่งใส

2.1.1.4 หลักการมีส่วนร่วม

2.1.1.5 หลักความรับผิดชอบต่อ

2.1.1.6 หลักความคุ้มค่า

2.1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ

2.1.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน

2.1.2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.1.2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2.1.2.4 ความรับผิดชอบต่อในงาน

2.1.2.5 ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

ปัจจัยคำจน

- 2.1.2.6 นโยบายและการบริหารขององค์กร
- 2.1.2.7 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- 2.1.2.8 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 2.1.2.9 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.1.2.10 ความมั่นคงในการทำงาน
- 2.1.2.11 สภาพการทำงาน
- 2.1.2.12 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

- 2.2.1 การติดต่อสื่อสาร
- 2.2.2 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
- 2.2.3 ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน
- 2.2.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.2.5 ผลผลิตในการปฏิบัติงาน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร และที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดสกลนคร

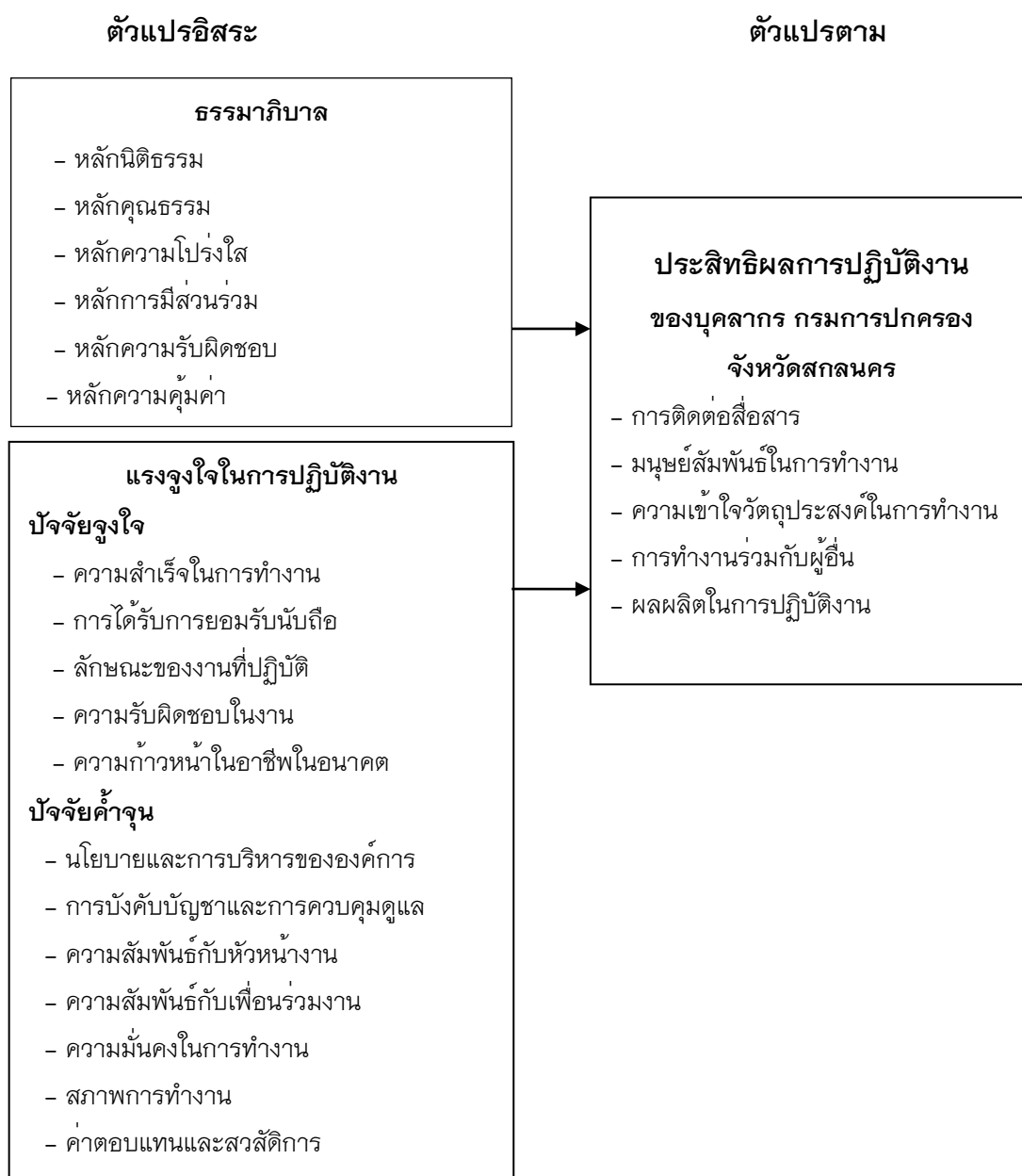
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างเดือน มกราคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับหลักธรรมชาติจากระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg (1979) และแนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ John P. Campbell (1973) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิตยสารศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. บุคลากรของกรมการปกครอง หมายถึง เจ้าหน้าที่สังกัดกรมการปกครอง ภายในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างเหมาบริการ (สย.)

2. ธรรมนูญของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร หมายถึง หลักการพื้นฐานในการบริหารงาน 6 ประการ ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องนำไปปฏิบัติเพื่อเป็นหลักประกันสำหรับประชาชนที่จะต้องได้รับการบริการที่ดีตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญอย่างแท้จริง

2.1 หลักนิติธรรม หมายถึง การมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ กฎหมายที่ใช้บังคับในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่มีความเป็นธรรมและเสมอภาค เอื้อต่อการควบคุมและนำมาซึ่งความเสมอภาคของสมาชิกในองค์กรและการพัฒนา กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

2.2 หลักคุณธรรม หมายถึง ความถูกต้องดีงามของคุณธรรมจริยธรรม มาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำงานที่ซื่อสัตย์ สุจริต จริ่งใจ ชยัน อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและบุคลากร ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

2.3 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของบุคลากรในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ให้ทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ทั้ง ด้านการบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงินงบประมาณและมีการสื่อสารที่ดีให้ทุก ฝ่ายทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

2.4 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากร ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ รวมทั้งร่วมสนับสนุนตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ

2.5 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง ความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถและมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ประชาชน สังคมและประเทศชาติของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการ และส่วนรวมเป็นสำคัญรวมทั้งยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และพร้อมรับการ ตรวจสอบจากสาธารณะ

2.6 หลักความคุ้มค่า หมายถึง กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน มีการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการบริการประชาชน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ร่างกายถูกกระตุ้นหรือชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ โดยจะมีแรงจูงใจทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

4. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นหรือผลักดันให้มนุษย์แสดงความต้องการและพฤติกรรมบางอย่างออกมา เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งก็จะส่งผลให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย

4.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

4.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

4.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะท้าทายความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

4.4 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นในงานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4.5 ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน

5. ปัจจัยค่าจ้าง หมายถึง ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น และป้องกันมิให้มีผลจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ประกอบด้วย

5.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานได้กำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติในการบริหารงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ

5.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับหัวหน้างาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

5.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่เป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตราการอสังญาว่าจ้างให้ทำงานต่อ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร

5.6 สภาพการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ห้องทำงาน แหล่งข้อมูล ประกอบการทำงาน การคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย

5.7 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์กรมีความเหมาะสม

6. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากร กรมการปกครอง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ประกอบด้วย

6.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการสื่อสารทันต่อเวลา และสถานการณ์ และมีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

6.2 มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรมีการสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง โดยมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้ากันได้กับเพื่อนร่วมงาน

6.3 ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6.4 การทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น มีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน

6.5 ผลผลิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรของกรมการปกครอง สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การวางไว้ ตลอดจนมุ่งมั่นเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์การส่งผลให้ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานหรือบริการของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ธรรมภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารวิชาการ รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมภิบาล
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
4. บริบทของที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร กรมการปกครอง

สังกัดกระทรวงมหาดไทย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมภิบาล

ความหมายของธรรมภิบาล

ลัดดา พลวัฒน์ (2557, หน้า 16 อ้างถึงใน เฉลิมพล ทองเหลา, 2562, หน้า 10) ธรรมภิบาล มาจากคำว่า “ธรรม” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 597) หมายความว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และ “อภิบาล” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 1374) หมายความว่า บำรุงรักษา, ปกครอง ดังนั้น “ธรรมภิบาล” ตามศัพท์บัญญัติราชบัณฑิตยสถาน หมายความว่า ถึง วิธีการปกครองที่ดี

สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง (2561, หน้า 130) ธรรมภิบาล หมายความว่า ถึง หลักในการปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 หลัก ได้แก่ ประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ การตอบสนอง ภาวะรับผิดชอบ ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ นิติธรรม ความเสมอภาค และการมุ่งฉันทามติ

เฉลิมพล ทองเหลา (2562, หน้า 11) ได้กล่าวว่า “ธรรมาภิบาล” ว่าเป็นหลักการในการปกครอง การบริหาร การจัดการที่ดีเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้ภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ได้รับรู้ถึงความยุติธรรมรักษาสีทธิประโยชน์ของส่วนร่วม ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ก่อเกิดพลังความร่วมมือ รับผิดชอบในการพัฒนาสังคม ซาติบ้านเมืองมากยิ่งขึ้น

กิตติ์วี เลขะกุล และ คณะ (2561, หน้า 81) อธิบายว่า ธรรมาภิบาล คือหลักการ วิธีการ บริหารจัดการที่ดีในระบบราชการของประเทศไทยซึ่งเป็นระบบใหม่ทั้งระบบ มีการปรับวิธีคิดการกำหนดเจตนาารมณ์ของแผ่นดินขึ้นมาเพื่อทุกคนทุกฝ่ายบริหารประเทศร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันจัดการ ร่วมกันรับผิดชอบ พัฒนานำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ธรรมาภิบาลนั้นจะต้องอยู่ในฐานของความถูกต้อง ดีงาม มั่นคง มุ่งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในทุกระดับ

อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า (2560, หน้า 3 อ้างถึงใน พรอนันต์ แสนศรี, 2563, หน้า 28) ได้กล่าวถึงธรรมาภิบาล ตามกฎ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ว่าในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมส่วนรวมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน รวมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ ฝ่ายธุรกิจ ให้มีความรู้รักสามัคคี ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และส่งเสริมความเข้มแข็ง สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ สร้างความสงบสุข เพื่อแก้ไข เยียวยา และบรรเทาป้องกันภาวะวิกฤต ภัยอันตรายที่หากจะมีในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของค้ำค้ำศรีความเป็นมนุษย์ การปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตามปรากฏการณ์โลกาภิวัตน์

พรอนันต์ แสนศรี (2563, หน้า 30) กล่าวถึง “ธรรมาภิบาล” ว่าเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นการสร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองให้เกิดขึ้นในทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งจำเป็นต้องรวมดำเนินการอย่างต่อเนื่องใน 3 ระยะ ได้แก่ ระยะเฉพาะหน้า ระยะกลาง และระยะยาว ซึ่งต้องมีการปฏิรูปใน 3 ส่วน คือ

1. ภาครัฐต้องปฏิรูปบทบาทหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการทำงานของ

หน่วยงานภาครัฐให้มีความโปร่งใส มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้มีรูปธรรมที่ชัดเจน ถือเป็นประชาชนเป็นเป้าหมายในการบริหารประเทศ สามารถทำงานร่วมกันทั้งภาคธุรกิจ ภาครัฐ ภาคเอกชนได้อย่างราบรื่นเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

2. ภาคธุรกิจเอกชนต้องปฏิรูปการทำงาน ยึดกติกาที่โปร่งใส มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น และเป็นธรรมต่อลูกค้า รับผิดชอบต่อสังคม สร้างมาตรฐานการบริการ ระบบตรวจสอบที่มีคุณภาพสามารถทำงานร่วมกับภาครัฐ และภาคประชาชนได้อย่างราบรื่นเป็นที่พึงพอใจร่วมกันทุกภาคส่วน

3. ภาคประชาชนต้องสร้างเสริมให้ประชาชนเกิดความตระหนักในสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง มีความรู้ความเข้าใจหลักการ โดยมุ่งเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล แล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความต้องการของประชาชนสูงสุด และเป็นการเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมือง ซึ่งการที่จะทำให้หลักธรรมาภิบาลหรือหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองเกิดผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารหรือผู้นำมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะนำมายึดถือปฏิบัติเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชน และเพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจถึงหลักธรรมาภิบาลมากขึ้น ต้องเร่งดำเนินการให้การศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ประชาชน

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า “ธรรมาภิบาล” หมายถึง การบริหารจัดการที่ดี ด้วยการดำเนินการบริหารนั้นยึดหลักของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่มีการเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่สมดุล โดยนำหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้ทำให้มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบต่อ

องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

“หลักธรรมาภิบาล” ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 กล่าวถึงความสำคัญกับหลักการสำคัญ 6 ประการ คือ

1) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย อำนาจของตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความยุติธรรม มีความเป็นธรรม มีความรับผิดชอบที่มีรวดเร็วด้วย

การตราเป็นกฎหมาย กฎข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นที่ยอมรับของสังคม ตลอดจนต้องมีการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ บังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม โดยสาระสำคัญของ “หลักนิติธรรม” มี 7 ประการ คือ การแบ่งแยกอำนาจ การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ ความรับผิดชอบด้วยกฎหมายของฝ่ายตุลาการ ฝ่ายปกครอง ความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหาหลักความเป็นอิสระของผู้พิพากษา หลัก “ไม่มีความผิด และไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย” และหลักความเป็นกฎหมายสูงสุดในรัฐธรรมนูญ

2) หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง ความยึดมั่นต่อความถูกต้อง ดึงมาส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรเกิดความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน อยู่ในระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต ยึดมั่นในหลักความถูกต้อง ความดีงาม ซึ่งการส่งเสริมให้เกิดความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อดทน มีระเบียบ วินัย สุจริต นั้น “หลักคุณธรรม” มีหลักการสำคัญ 3 ประการ คือ 1) หน่วยงานปลอดการทุจริต 2) หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย 3) หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณองค์ประกอบของคุณธรรม คือมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ปลอดจากการคอร์รัปชันหรือมีคอร์รัปชันน้อยลง การฉ้อราษฎร์บังหลวง โดยรวมหมายถึงการทำให้เสียหาย การทำลาย การละเมิดจริยธรรม กฎหมายสำหรับพิษภัยของคอร์รัปชันได้สร้างความเสียหาย ความเดือดร้อน และเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลในทางลบต่อคุณธรรมของการบริหารจัดการอย่างร้ายแรง

3) หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง ความโปร่งใสนั้น มีความหมายตรงข้ามกับการทุจริตคอร์รัปชัน ความโปร่งใสเป็นคำศัพท์ที่ให้แง่บวกเชิงบวก ให้ความสนใจในเชิงสงบสุข สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจน สามารถสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสอย่างตรงไปตรงมา เพื่อความเป็นสิริมงคลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชกระแสรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ที่ได้ทรงมีพระราชกระแสรับสั่งแก่ผู้ที่มีความสุจริต บริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้่น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริตไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

4) หลักความมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการสื่อสารสองทางที่มีเป้าหมายเพื่อที่จะให้

เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากสาธารณชน ซึ่งเป้าหมายของกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง และมีส่วนได้ส่วนเสียก็คือการให้ข้อมูลต่อสาธารณชน เพื่อให้สาธารณชนแสดงความคิดเห็นต่อโครงการหรือกิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับทุก ๆ คน รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมเสนอและร่วมตัดสินใจในปัญหาสำคัญต่าง ๆ ซึ่งค่านิยมหลักสำหรับการปฏิบัติเพื่อกระบวนการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วยการที่บุคลากรควรมีความคิดเห็นในการตัดสินใจอันเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีผลกระทบต่อพวกเขา ควรมีข้อมูลจากผู้เข้าร่วมต้องการเพื่อใช้ในการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและกระบวนการการมีส่วนร่วมควรสื่อสารถึงผู้เข้าร่วมถึงวิธีการที่มีความคิดเห็นของพวกเขาอันมีผลต่อการตัดสินใจ มีการระบุว่าพวกเขาจะเข้าร่วมได้อย่างไร ควรสื่อสารถึงความสำเร็จในกระบวนการต่าง ๆ ที่บรรลุเป้าหมายอันเป็นความต้องการของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมด

5) หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การแสดงถึงความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึก มีความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน มีความเอาใจใส่ในปัญหา กระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหา รับฟัง เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน กล่าวดำเนินการตามกฎหมาย และการยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

6) หลักความคุ้มค่า (Value of Money) หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่ส่วนรวม การกำหนดกรอบหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่งหรืออัตราข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างมีความพอเหมาะกับการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า สร้างสรรค์ การให้บริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก พร้อมทั้งรักษาและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วยการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยธรรมชาติให้มีความประหยัดใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (ราชกิจจานุเบกษา, 2542, หน้า 26)

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: UNESCAP ได้ให้นิยามคำว่า ธรรมชาติป่า ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการดังนี้ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2558 อ้างถึงในลัดดา พลวัฒน์, 2557, หน้า 21-23)

1. การมีส่วนร่วม

2. นิติธรรม
3. ความโปร่งใส
4. การตอบสนอง
5. การมุ่งเน้นฉันทามติ
6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรมและไม่ละเลยบุคคลกลุ่มหนึ่งกลุ่มใด ออกไปจากสังคม
7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล
8. ภาวะรับผิดชอบ

ต่อมา United Nations Development Programme (UNDP, 1997) ได้ให้นิยามว่าเป็นเรื่องของการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติ สังคม รวมทั้งยังได้กำหนดคุณลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลซึ่งได้นำเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เข้ามารวมไว้ด้วย รวม 9 ประการดังนี้

1. การมีส่วนร่วม (Participation) ชาย หญิงทุกคนนั้นล้วนมีสิทธิ์ มีเสียงในการตัดสินใจทั้งทางตรง ทางอ้อม ผ่านตัวแทนอันชอบธรรมของตน ทั้งนี้การมีส่วนร่วมที่เปิดกว้างต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่ม การแสดงความคิดเห็น และรวมถึงความสามารถในการเข้าถึงการมีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผล
2. นิติธรรม (Rule of Law) คือ แม่บทกฎหมายที่ต้องมีความเป็นธรรม ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง “สิทธิมนุษยชน”
3. ความโปร่งใส (Transparency) คือ พื้นฐานของเสรีของข้อมูลข่าวสาร บุคคลที่มีความสนใจเกี่ยวข้องจะต้องสามารถเข้าถึงองค์กร กระบวนการ และข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้การได้รับข้อมูลข่าวสารดังกล่าวนี้ต้องมีความเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์
4. การตอบสนอง (Responsiveness) สถาบัน องค์กร ต้องดำเนินการ และพยายามดูแลเอาใจใส่กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุก ๆ ฝ่าย
5. มุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) คือ การประสานงานระหว่างความแตกต่างในเรื่องผลประโยชน์ของฝ่ายต่าง ๆ เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบาย กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ

6. ความเสมอภาค (Equity) ชาย และหญิงล้วนต้องมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะ และรักษาระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนทุกคน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) สถาบันองค์กรต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นให้ตรงต่อความต้องการ และต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. การรับผิดชอบ (Accountability) ผู้มีอำนาจต้องตัดสินใจไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาสังคมก็ตามต้องมีความรับผิดชอบต่อสาธารณชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและนอกสถาบัน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) ผู้นำ และบรรดาสาธารณชนต้องมีความคิดเห็นที่เปิดกว้าง มองการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมือง การพัฒนามนุษย์ (สังคม) รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา ดังกล่าว ตลอดจนมีความเข้าใจในความสลับซับซ้อนของบริบททางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสังคมซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ในแต่ละประเด็นนั้น

การวัดธรรมาภิบาล

หลังจากที่หลักการธรรมาภิบาลถูกนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐกันกว้างขวางมากขึ้น ก็มีคำถามว่า “เราจะวัดธรรมาภิบาลอย่างไรให้เป็นรูปธรรม จะสามารถรู้ได้ว่าองค์กร บุคคลนั้นมีธรรมาภิบาลหรือไม่ หรือมีมากน้อยเพียงใด” ธนาคารโลกได้มีการกำหนดตัวชี้วัดธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ ดังนี้ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 12-13)

- 1) เสียงเรียกร้อง และภาระรับผิดชอบ
- 2) เสถียรภาพทางการเมือง และการปลอดจากความรุนแรง
- 3) ประสิทธิภาพของรัฐบาล
- 4) คุณภาพของกฎหมาย กฎ ระเบียบ
- 5) นิติธรรม
- 6) การควบคุมคอร์ปชั่น

สถาบันพระปกเกล้า, ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ (2552, หน้า 181-207 อ้างถึงใน ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 13-26) ได้ทำการศึกษาวิจัยตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือธรรมาภิบาลในปี 2549 และกำหนดตัวชี้วัดธรรมาภิบาลไว้ดังนี้

1. หลักนิติธรรม มี 7 องค์ประกอบหลัก ได้แก่
- 1) หลักการแบ่งแยกอำนาจ
 - 2) หลักการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
 - 3) หน่วยงานที่มีหลักความผูกพันต่อกฎหมายของเจ้าหน้าที่
 - 4) หน่วยงานได้ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักความชอบด้วยกฎหมายในทางเนื้อหา
 - 5) ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
 - 6) หน่วยงานยึดหลัก “ไม่มีความผิดไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย”
 - 7) หน่วยงานยึดหลักการทำงานภายใต้กฎ ระเบียบสูงสุด
- โดยมีองค์ประกอบย่อย 9 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักนิติธรรม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานมีการแบ่งแยกการใช้ อำนาจอย่างชัดเจน	1. การแบ่งแยกอำนาจหน้าที่
2. หน่วยงานมีการคุ้มครองสิทธิและ เสรีภาพของบุคคลและประชาชน	1. การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
3. หน่วยงานมีความผูกพันกับกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ	1. ขั้นตอนก่อนการใช้ กฎ ระเบียบ 2. ขั้นตอนภายหลังการใช้กฎระเบียบ
4. กฎ ระเบียบของหน่วยงานมีความ ถูกต้อง	1. ความถูกต้องของกฎหมายของกฎ ระเบียบของหน่วยงาน
5. ผู้มีอำนาจตัดสินใจในหน่วยงานมี ความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่	1. มีความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่
6. กฎหมายที่กำหนดโทษของหน่วยงาน เป็นไปตามกฎหมาย	1. กฎหมายที่กำหนดโทษของหน่วยงาน เป็นไปตามหลักกฎหมาย
7. กฎระเบียบของหน่วยงานไม่ขัดแย้ง กับกฎหมายที่มีฐานะที่สูงกว่า	1. กฎ ระเบียบของหน่วยงานไม่ขัดแย้ง กับกฎหมายที่มีฐานะที่สูงกว่า

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 14)

2. หลักคุณธรรม มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การปลอดจากการทุจริต
- 2) การปลอดจากการทำผิดวินัย
- 3) การปลอดจากการกระทำผิดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ
- 4) ความเป็นกลางของผู้บริหาร มีองค์ประกอบย่อย 14 องค์ประกอบ คือ

ตาราง 2 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของหลักคุณธรรม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานปลอดการทุจริต	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกฎหมาย 2. ปฏิบัติงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด 3. ปฏิบัติงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด 4. ปฏิบัติงานตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แต่ใช้วิธีที่ผิดกฎหมาย
2. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดวินัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการทำงานในหน้าที่ 2. ด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล 3. ด้านพฤติกรรมส่วนตัว 4. ด้านการตอบสนองความต้องการของประชาชน 5. การลงโทษทางวินัย
3. หน่วยงานปลอดจากการทำผิดมาตรฐานวิชาชีพนิยมและจรรยาบรรณ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านผลลัพธ์หรืออรรถประโยชน์ 2. ด้านปฏิสัมพันธ์ 3. ด้านการยึดมั่นคำสัญญา ธรรมเนียม ระเบียบ ศาสนา 4. การทำงานตามขั้นตอน
4. ความเป็นกลางของผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีความเป็นกลางในการบริหารองค์การ

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 15)

3. หลักความโปร่งใส มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) ความโปร่งใสด้านโครงสร้างของระบบงาน
- 2) ความโปร่งใสด้านระบบการให้ข้อมูล
- 3) ความโปร่งใสของระบบการให้โทษ
- 4) ความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบงาน โดยมีองค์ประกอบย่อย 21

องค์ประกอบ คือ

ตาราง 3 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของหลักความโปร่งใส

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้ระบบตรวจสอบภายใน 2. มีความสามารถมองเห็นระบบงานทั่วไป 3. มีการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม 4. มีการใช้ระบบคุณธรรมกับบุคลากร 5. มีการปรับปรุงกรรมการตรวจสอบให้เหมาะสมเสมอมีระบบบัญชีที่เข้มแข็ง
3. หน่วยงานมีความโปร่งใสมีการให้โทษ	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 2. มีวิธีการลงโทษที่ยุติธรรม 3. มีการลงโทษจริงจังกฎ 4. มีระบบฟ้องร้องที่มีประสิทธิภาพ 5. มีหัวหน้างานที่ลงโทษลูกน้องอย่างจริงจัง 6. มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
4. หน่วยงานมีความโปร่งใสมีการเปิดเผยข้อมูล	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนได้รับรู้การทำงานของคณะกรรมการตรวจสอบ 2. ประชาชน สื่อ มีส่วนร่วมในการจัดซื้อ จัดจ้าง สัมปทาน 3. ประชาชน สื่อ องค์กรพัฒนาเอกชนมีโอกาสดควบคุมฝ่ายบริหาร 4. มีกลุ่มวิชาชีพภายนอกร่วมตรวจสอบ

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 15)

4. หลักการมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ

- 1) การมีส่วนร่วมในระดับการให้ข้อมูลประชาชน
- 2) การมีส่วนร่วมในระดับรับฟังความคิดเห็นและปรึกษาหารือ
- 3) การมีส่วนร่วมในระดับวางแผน/ตัดสินใจ
- 4) พัฒนาศักยภาพในการมีส่วนร่วม สร้างความเข้าใจให้กับสาธารณชน

โดยมีองค์ประกอบย่อย 17 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 4 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของหลักการมีส่วนร่วม

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานมีการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การให้ข้อมูลแก่บุคคลภายนอกหน่วยงาน 2. ประเภทผู้รับข้อมูล 3. การใช้สื่อในการให้ข้อมูล 4. ความถี่ในการให้ข้อมูล 5. ช่องทางการเข้าถึงข้อมูล
2. หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนภายนอกหน่วยงาน 2. กลุ่มบุคคลที่หน่วยงานรับฟังความคิดเห็น 3. ความเต็มใจในการรับฟังความคิดเห็น 4. การเห็นคุณค่าของการรับฟังความคิดเห็น 5. การทิ้งช่วงการตัดสินใจหลังการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ประชาชน	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ 2. กระบวนการตัดสินใจ 3. มิติของเวลาในการตัดสินใจ 4. ผู้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 5. กระบวนการใช้กรรมกรในการตัดสินใจ

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
4. หน่วยงานมีการพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน	1. การพัฒนาความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชน

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 16)

5. หลักสำนักรับผิดชอบ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ
- 1) หน่วยงานที่มีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน
 - 2) หน่วยงานที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน
 - 3) หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4) หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล
 - 5) หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
 - 6) หน่วยงานมีแผนสำรอง โดยมีองค์ประกอบย่อย 15 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 5 องค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยของหลักสำนักรับผิดชอบ

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานมีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน	1. หน่วยงานมีการทำข้อตกลงทั้งสองฝ่าย
2. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน	1. มีนโยบายและแผนที่ชัดเจน
3. หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. การจัดสรรแบ่งปันทรัพยากร 2. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 3. ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม 4. การจัดการความขัดแย้ง 5. การสื่อสารภายใน 6. ความสนับสนุนภายใน 7. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 8. การยอมรับความสามารถ

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	9. ความไว้วางใจ หรือความศรัทธาเชื่อมั่น 10. ขวัญกำลังใจ
4. หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล	1. การประเมินผลงาน
5. หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน	1. มีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
6. หน่วยงานมีแผนสำรอง	1. การทำแผนสำรอง

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 16)

6. หลักความคุ้มค่า มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบคือ

- 1) การประหยัด
- 2) การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 3) มีศักยภาพในการแข่งขัน โดยมีองค์ประกอบย่อย 12 องค์ประกอบ ดังนี้

ตาราง 6 องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของหลักความคุ้มค่า

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
1. หน่วยงานมีการประหยัด	1. การทำงานและผลตอบแทนบุคลากร เป็นไปอย่างเหมาะสม 2. ไม่มีความขัดแย้งเรื่องผลประโยชน์ 3. หน่วยงานมีผลผลิตหรือบริการที่ได้มาตรฐาน 4. หน่วยงานมีการตรวจสอบภายในและการจัดทำรายงานการเงิน 5. หน่วยงานมีการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ
2. หน่วยงานมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. หน่วยงานใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 2. หน่วยงานมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบย่อย
	3. หน่วยงานมีการใช้ผลตอบแทนตามผลงาน
3. หน่วยงานมีศักยภาพในการแข่งขัน	1. หน่วยงานมีนโยบาย แผน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย 2. หน่วยงานมีการเน้นผลงานด้านการบริการ 3. ผู้บริหารระดับสูงมีสภาวะผู้นำ

ที่มา : ปธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 18)

ความสำคัญของธรรมาภิบาลต่อการบริหารภาครัฐ

สามารถกล่าวได้ว่า ธรรมาภิบาลมีความสำคัญต่อการบริหารภาครัฐในหลายมิติ ดังนี้ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 29-31)

มิติภาครัฐ

ประการที่ 1 ส่งเสริมบุคลากรของภาครัฐ ให้มีการตั้งเป้าหมายที่การยึดประโยชน์สุขของประชาชน ประเทศชาติ ให้มีความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารภาครัฐอย่างจริงจังมากขึ้น มุ่งผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดความรวดเร็ว ประหยัดทั้งเวลา และงบประมาณ เกิดความคุ้มค่ามากขึ้น ซึ่งวัดได้จากความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ

ประการที่ 2 มีการส่งเสริมบุคลากรของภาครัฐ ให้มีความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการทำเสร็จ เพราะผลสัมฤทธิ์ของงานทำให้เกิดความคุ้มค่ามากยิ่งขึ้น ทำให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น มีตัวชี้วัด (key Performance Indicator, KPI) กำหนดตัวชี้วัดไว้ก่อนการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และที่สำคัญให้ถือผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนเป็นตัวประเมินด้วย

ประการที่ 3 ส่งเสริมระบบการบริหารภาครัฐให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้น สามารถตรวจสอบได้ ปรับปรุงกฎ กฏหมาย ระเบียบของภาครัฐให้มีความรัดกุมมากขึ้น และเปิดเผยต่อสาธารณะให้รับรู้กันทั่วไป เช่น การมีกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร

ของภาครัฐ กฎหมายเกี่ยวกับการห้ามฮั้วประมูลงานของภาครัฐ รวมถึงมีองค์การอิสระในการกำกับตรวจสอบการปฏิบัติงานของภาครัฐ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

ประการที่ 4 มีการส่งเสริมบุคลากรของภาครัฐ ให้มีความตระหนักถึงการรับผิดชอบ (accountability) ต่อประชาชน องค์กร มีส่วนทำให้การกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐมีความระมัดระวังการกระทำที่มีผลต่อสาธารณะ ต่อประชาชนมากขึ้น หากเกิดข้อผิดพลาดขึ้นก็ต้องพร้อมที่จะรับผลของการกระทำนั้นโดยไม่หลบเลี่ยง ไม่โยนความผิดให้บุคคลอื่น ไม่นิ่งเฉย

ประการที่ 5 ทำให้ระบบราชการเป็นระบบเปิด ที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางการเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงานภาครัฐอย่างหลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้ระบบบริหารภาครัฐในอดีต มักเป็นระบบที่ปิดโดยประชาชนไม่รู้ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานของภาครัฐมากนัก และข้อมูลส่วนใหญ่ถูกพิจารณาว่าไม่มีการเปิดเผยหรือเป็นความลับ แต่เมื่อมีการนำแนวคิดธรรมาภิบาลมาใช้จึงทำให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของภาครัฐ มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นรูปธรรม และให้สิทธิแก่ประชาชนในการยื่นขอข้อมูลข่าวสารจากหน่วยภาครัฐได้มากยิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อสาธารณะผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น มีเอกสารปิดประกาศ มีช่องทางออนไลน์ มีเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนมีช่องทางในการร้องเรียน การเสนอความคิดเห็นผ่านช่องทางต่าง ๆ ของภาครัฐ

ประการที่ 6 มีการส่งเสริมบุคลากรของภาครัฐ ให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าการใช้ดุลพินิจตามอำเภอใจ โดยมีการวางกฎเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติงานตามภารกิจแต่ละงานไว้ชัดเจน ทำให้การใช้กฎหมายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนนั้นลดลงไป

ประการที่ 7 ทำให้ระบบบริหารภาครัฐเป็นตัวขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลให้ประเทศชาติมีขีดความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ประการที่ 8 ทำให้บุคลากรของภาครัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนในฐานะเป็นผู้ที่ให้บริการประชาชน มีใช้เจ้านายของประชาชน

มิติภาคประชาชน

ประการที่ 1 เนื่องจากระบบราชการได้เปิดกว้างมากขึ้นอันเป็นผลมาจากการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของภาครัฐได้มากขึ้น

ประการที่ 2 หลังจากประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากภาครัฐ และแหล่งอื่น ๆ ทำให้ประชาชนมีความตระหนักถึงสิทธิ หน้าที่ของพลเมืองมากขึ้น และเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม

ประการที่ 3 ผลมาจากการปรับรื้อกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง (Deregulation) ทำให้มีการลดขั้นตอน ลดระยะเวลาการดำเนินการลงไปมาก และภาครัฐได้ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็วมากขึ้น โดยภาครัฐยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เช่น การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตลอดเวลา

ประการที่ 4 เมื่อประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักมากขึ้น รวมถึงมีการใช้สิทธิพลเมืองในการเรียกร้อง ร้องเรียน และฟ้องร้องต่อศาลในกรณีที่ถูกละเมิดสิทธิ ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของภาครัฐโดยเฉพาะประเด็นการคอร์รัปชัน และการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมมากขึ้น

ภาคธุรกิจเอกชน

ประการที่ 1 ส่งผลให้การบริหารกิจการได้รับความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การแข่งขันเชิงธุรกิจดำเนินไปได้ด้วยดี

ประการที่ 2 ส่งผลให้ต้นทุนทางธุรกิจเป็นไปตามต้นทุนที่แท้จริง เนื่องจากภาครัฐมีความโปร่งใสในการดำเนินการมากขึ้น ทำให้มีการเรียกรับผลประโยชน์น้อยลง

ประการที่ 3 ทำให้ภาพรวมของประเทศสามารถแข่งขันทางธุรกิจในการค้าโลกได้อย่างไม่เสียเปรียบ โดยมีการบริหารภาครัฐเป็นตัวสนับสนุนเอื้ออำนวยเคียงคู่กับภาคธุรกิจเอกชน

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 4 หลัก และหลักการย่อยอีก 10 หลัก ดังนี้ (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558, หน้า 63-65)

หลักที่ 1 การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วยหลักย่อย 3 หลัก ได้แก่

หลักย่อยที่ 1 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การปฏิบัติราชการ ต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

หลักย่อยที่ 2 ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติราชการ ที่มีวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์การ มีการวางแผนเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และอยู่ในระดับที่อยู่ในความคาดหวังของประชาชน

หลักย่อยที่ 3 การตอบสนอง หมายถึงการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการอย่างมีคุณภาพ ดำเนินการแล้วเสร็จในเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

หลักที่ 2 ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วยหลักการย่อย 4 หลัก ได้แก่

หลักย่อยที่ 1 ภาวะรับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ เป็นการปฏิบัติราชการที่ต้องสามารถตอบคำถาม ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนต่อสาธารณะ

หลักย่อยที่ 2 ความเปิดเผย โปร่งใส เป็นการปฏิบัติราชการที่ต้องเป็นไปด้วยความซื่อสัตย์ มีความตรงไปตรงมา และสามารถเปิดเผยข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ให้แก่ประชาชน

หลักย่อยที่ 3 หลักนิติธรรม คือ การปฏิบัติราชการต้องมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด มีความเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน และผู้มีส่วนได้เสียเป็นหลัก

หลักย่อยที่ 4 หลักความเสมอภาค คือ การปฏิบัติราชการต้องมีการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา ภาษา สถานภาพทางกาย สถานะทางสังคม และอื่น ๆ

หลักที่ 3 ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วยหลักการย่อย 2 หลัก ได้แก่

หลักย่อยที่ 1 กระจายอำนาจ คือ การปฏิบัติราชการนั้นควรมี

การมอบอำนาจ กระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงควรมีการโอนถ่ายภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

หลักย่อยที่ 2 การมีส่วนร่วม คือ การมุ่งเน้นฉันทามติ ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ รับรู้ ทำความเข้าใจร่วมแสดงทัศนะ เสนอปัญหา ร่วมตัดสินใจและร่วมตรวจสอบ มีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

หลักที่ 4 ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วยหลักการย่อย 1 หลักได้แก่ คุณธรรม/จริยธรรม คือ การปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรมและตรงตามความคาดหวังของสังคม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ดังนี้

1. ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (Integrity)
2. ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ (Activeness)
3. มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม (Morality)
4. คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง (Responsiveness)
5. มุ่งเน้นประสิทธิภาพ (Efficiency)
6. ตรวจสอบได้ (Accountability)
7. ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย (Democracy)
8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Yield)

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2558) ได้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนี้

1. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
2. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เกิดความรวดเร็ว

3. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ บ้านเมืองเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

4. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัว และประโยชน์ส่วนรวม

5. ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

6. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

7. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด รวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เกินจำเป็น และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และไม่ใช้ข้อมูลจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่

8. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

9. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของข้าราชการโดยรวม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเป็นตัวอย่างหนึ่งของประมวลจริยธรรมที่ข้าราชการประเภทต่าง ๆ ควรกำหนดให้มีขึ้นเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับข้าราชการประเภทนั้น ๆ อาทิ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้มีการกำหนดระเบียบว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้เช่นกัน

สรุปได้วาระเป็ยบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี กำหนดหลักธรรมาภิบาลไว้ 6 ประการ คือ 1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) 2. หลักความโปร่งใส (Transparency) 3. หลักคุณธรรม (Ethics) 4. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) 5. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และ 6. หลักความคุ้มค่า (Cost Effectiveness or Economy) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมา

กำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่จะศึกษาในเรื่องของธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Herzberg (1959 อ้างถึงใน สิริภพ เจริญยิ่ง, 2561, หน้า 5) กล่าวว่า กระบวนการเกิดแรงจูงใจ (Motivation Process) แท้ที่จริงแล้วมาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Need) มาสู่แรงกดดัน (Tension) จนกลายเป็นแรงขับเคลื่อน (Drives) ส่งผลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมบางอย่าง (Search Behavior) จนกระทั่งได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พึงพอใจ (Satisfied Need) และสุดท้ายแรงกดดันนั้นก็ลดลงไปในที่สุด (Reduction of Tension) โดยธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุดเป้าหมายของบุคคลจึงมักเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ เมื่อก่อนคนมองว่าเงินมีความจำเป็นมากกว่าสิ่งอื่นใด แต่ในปัจจุบันคนเริ่มหันมาสนใจปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินประกอบด้วยแต่ทั้งนี้ปัจจัยทั้งนี้ในรูปตัวเงิน และปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ต่างต้องดำเนินการควบคู่กัน เพราะหากขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดองค์การก็อาจไม่สามารถจูงใจพนักงานได้

Loudon and Bitta (1988, p. 368 อ้างถึงใน คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556, หน้า 9) อธิบายว่า แรงจูงใจ เป็นสภาวะที่มีอยู่ภายในตัวของผู้นับถือที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว มักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม อธิบายได้ว่า แรงจูงใจเป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล โดยบุคคลจูงใจที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามความต้องการ

Vroom (1994, p. 66 อ้างถึงใน คาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556, หน้า 9-10) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นสภาวะของความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จขององค์การ สามารถตอบสนองความปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยการสร้างแรงจูงใจนี้

สิริภพ เจริญยิ่ง (2561, หน้า 6) อธิบายว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการกระตุ้นใหม่มนุษย์นั้นแสดงความต้องการ พฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ และแรงจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในและภายนอกเพียงอย่างเดียว หรือทั้ง

สองอย่างพรอมนั้นก็ได้ โดยจะแสดงออกมาในรูปแบบของความกระตือรือร้น ความพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ปานทิพย์ อิมจิต (2562, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นการจูงใจกระตุ้นจากสิ่งเร้าเพื่อให้บุคคลกระทำหรือตื่นรนให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง จะเห็นได้ พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดาเท่านั้น แต่เพื่อเกิดแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น เต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์การ

จากที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ร่างกายเราถูกกระตุ้น ถูกชักนำบุคคลให้แสดงพฤติกรรมนั้นออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จุดประสงค์ที่ตนเองนั้นต้องการ ซึ่งเกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกนั่นเอง

ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2444, หน้า 111 อ้างถึงใน บุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 8-9) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบความต้องการหลายอย่างของคน โดยทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานจะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาได้ทำงาน ขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดหมายเดียวกันกับเป้าหมายขององค์การก็จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

Lindgren (1976, pp. 31-34) กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

Murray (1961, p. 91) กล่าวว่า ความต้องการความสำเร็จเป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน เป็นความต้องการทางจิตของมนุษย์ที่จะเอาชนะอุปสรรคมุ่งกระทำสิ่งๆ ที่ทำอยากให้เสร็จเป็นความปรารถนาหรือแนวโน้มที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ให้สำเร็จโดยเร็วที่สุด

Vroom (1970, p.10) กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลอย่างหนึ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตามนั้นถ้าจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคคลจะต้องมีทักษะ ความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง โดยถ้าผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจบุคคลในหน่วยงานได้ให้ตรงกับสิ่งที่เขาต้องการแล้ว ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความสามารถและเต็มใจในการให้ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2533, หน้า 80-81 อ้างถึงใน บุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 9-11) ได้กล่าวเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivator) มี 6 ประการ คือ

1. สัมฤทธิ์ผลของงาน (Achievement) มีคนจำนวนมากที่มีต้องการความสำเร็จในการทำงาน และพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่บริษัท ถ้าผู้บริหารยอมในข้อนี้ก็จะยอมสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพ (Potential) ของแต่ละบุคคล
2. การยอมรับ (Recognition) โดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับในความคิดหรือความสามารถของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยหรือการให้ผลตอบแทน (Feedback) ที่เหมาะสมจะมีส่วนจูงใจการทำงานที่เดียว
3. ความก้าวหน้า (Advancement) ความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการเพราะการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การได้เผชิญกับงานในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่มีความท้าทายจะทำให้บุคคลนั้นพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ
4. ความสนใจ (Interest) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสในการพัฒนา เสริมสร้างทักษะ การทำงานตามที่เขาสนใจ และให้เขาได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานที่เขาสนใจนับเป็นการจูงใจที่ดีวิธีหนึ่ง
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility) บุคคลที่มีความสามารถ มีไหวพริบ มีทักษะในการทำงานที่ดี อยากรู้ว่าจะทำงานด้วยอำนาจ และความรับผิดชอบของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะไม่ชอบการถูกบังคับให้ทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participate) การเปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบาย วิธีการทำงาน ตลอดจนการ

ตัดสินใจในการทำงานจะสร้างให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานหรือบริษัท การให้มีส่วนร่วมในการทำงานนี้ จะจูงใจให้บุคคลยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน และมีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้วย

Gilmer (1967, pp. 380–384) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่พื้นฐานความรู้น้อยย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าคนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสความก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการงานสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
3. สถานที่ปฏิบัติงาน และการจัดการ (Company and Management) คือ ความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และชื่อเสียงของสถาบัน
4. ค่าตอบแทน (Wages) ผู้ชายมักจะเห็นค่าตอบแทนมีความสำคัญกว่าผู้หญิง และคนที่ทำงานในโรงงานจะเห็นค่าตอบแทนมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าคนที่ทำงานในหน่วยงานของภาครัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) มีความสัมพันธ์กับทักษะ ความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ปฏิบัติงานที่ตรงตามความต้องการตามความถนัด มักจะเกิดความพึงพอใจ
6. การนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องาน และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การเปลี่ยนงาน ลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น ๆ
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญมากสำหรับผู้มีการศึกษาสูง กระบวนการวิธีทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการจัดการองค์การ และการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อมต่อ

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน มิงงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จ ตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาลสวัสดิการที่อยู่อาศัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจเพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้จะกล่าวถึงทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลาย ดังนี้

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg)

Herzberg et al., (1959 อ้างถึงในบุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 11-13) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) หรือมีชื่อเรียก Motivation Maintenance Theory, dual Factor Theory มีอีกชื่อว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน Herzberg, บุสเนอร์, สไนเดอร์แมน ได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี ประมาณ 200 คน จากอุตสาหกรรม 11 แห่ง จากบริเวณเมืองพิตสเบิร์ก (Pittsburgh) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงานตลอดจนหาเหตุผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg, บุสเนอร์ และสไนเดอร์แมน สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประเภทนี้สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าว เฮอริชเบอร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน คือ การที่บุคคลนั้นสามารถทำงาน ได้เสร็จเรียบร้อย ประสบความสำเร็จ มีความสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกัน ปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ปลอดปลื้มในผลสำเร็จ ของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ คือ การได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ การแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับนับถือในความสามารถ เมื่อ ได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือนั้นจะแฝงอยู่กับความสำเร็จ ในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ มีปริมาณมากหรือน้อย ง่ายหรือยาก ซึ่งอาจจะท้าทาย ความสามารถ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับ วิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ได้การสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากรมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

4. ความรับผิดชอบในงาน คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าด้านอาชีพในอนาคต คือ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อน ชั้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความชำนาญงาน

ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล อยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มี มีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิด ความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุนมีดังนี้

1. นโยบายหรือการบริหารขององค์กร หมายถึง แนวทางการ ดำเนินงานที่ได้กำหนดขึ้นให้ถือปฏิบัติในการบริหารงาน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด แนวทางปฏิบัติ

2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในการ บริหารงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือ

การส่งเสริมสนับสนุน ความเอาใจใส่ ความไว้วางใจ ความเป็นกันเองกับหัวหน้างาน ตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงานและรับผิดชอบในงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร รับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเองไว้วางใจซึ่งกันและกัน

5. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นความมั่นคงในงาน ได้แก่ การลดเงินเดือน การถูกเชิญออก อัตรากារอสังญาว่าจ้างให้ทำงานต่อ ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ ความสะดวกสบายในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน ห้องทำงาน แหล่งข้อมูล ประกอบการทำงาน

7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การมีความเหมาะสม

ปัจจัยค้ำจุนไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง การค้นพบที่สำคัญของจากการศึกษาของเฮอรัชเบอร์ก คือ ปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุนจะมีผลกระทบต่อความไม่พอใจในงานที่ทำและปัจจัยจูงใจจะมีผลต่อความพอใจในงานที่ทำ ทั้งนี้ ปัจจัยค้ำจุนเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ แต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ดังนี้ สมมติฐานที่สำคัญของเฮอรัชเบอร์ก ก็คือ ความพอใจในงานที่จะทำจะเห็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์กนั้นเน้นให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง

ทฤษฎีการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรงหรือการปรับปรุงพฤติกรรม เป็นทฤษฎีที่ว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถือเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมหนึ่งกับพฤติกรรมนั้น หรือหมายถึง

กระบวนการพฤติกรรมของคน ซึ่งการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ในอดีต นักจิตวิทยา สกินเนอร์ (Skinner) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ได้พัฒนาทฤษฎีนี้และได้นำมาใช้ เป็นเทคนิคการจูงใจ ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement) หรือการปรับปรุงพฤติกรรม (Behavior Modification) ซึ่งคิดว่าแต่ละบุคคลจะได้รับการจูงใจ โดยการออกแบบที่เหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในการทำงานและผลการทำงานจากการกระทำที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดผลกระทบด้านลบ (Negative Reinforcement) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 422-423 อ้างถึงใน บุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 13)

กฎแห่งผลลัพธ์ (Law of Effect) ได้กล่าวว่า การเกิดพฤติกรรมซ้ำ เป็นผลจากความพอใจแต่ถ้าผลของพฤติกรรมไม่พอใจเขาก็จะเลิกพฤติกรรมนั้น หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างไป

สรุปได้ว่า การเสริมแรงจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมซ้ำ และพฤติกรรมของบุคคลส่วนใหญ่ จะเป็นพฤติกรรมการเรียนรู้แบบปฏิบัติ (Operant Learning) และพยายามเน้นว่า การตอบสนองต่อสิ่งเร้าใด ๆ ของบุคคล สิ่งเร้านั้นจะต้องมีสิ่งเสริมแรงในตัว หากลดสิ่งเสริมแรงลงเมื่อใด การตอบสนองจะลดลงเมื่อนั้น

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow) ได้เขียนทฤษฎีที่จูงใจ (Motivation Theory) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's General Theory of Human Motivation) เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงสิ่งจูงใจ จากความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใด ๆ ได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ หรือความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับชั้นจากน้อยไปหามาก 5 ขั้นตอน คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2536, หน้า 383 อ้างถึงใน บุษบา เชิดชู, 2556, หน้า 14-15)

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางด้านร่างกาย มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายยังมิได้รับการตอบสนองเลย มาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งเมื่อความต้องการสิ่งเหล่านี้ได้รับการตอบสนองไปยังระดับที่มีความจำเป็นเพื่อให้อชีวิตอยู่รอดและความต้องการอื่นจะกระตุ้นบุคคลต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงหรือปลอดภัย ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปก็คือ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการความยอมรับนับถือ ความผูกพัน ภายหลังจากได้รับการตอบสนองในสองขั้นดังกล่าวแล้ว ก็จะมีความต้องการสูงขึ้นไปอีกคือ ความต้องการทางสังคมจะเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคน ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเสมอ

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ ความมั่นใจในตนเองในเรื่องความสามารถ ความรู้และความสำคัญในตัวเอง รวมถึงลดทอนความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นหรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญในความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน การดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ก็คือความต้องการที่อยากจะประสบความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดหรือความคาดหวังทะเยอทะยานใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่งในทัศนะของตน

สรุปได้ว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้นตอนของมนุษย์นั้นมีความสำคัญไม่เท่ากับบุคคลแต่ละคนจะปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับการบำบัดความต้องการในแต่ละประเภทที่เกิดขึ้น การจูงใจตามทฤษฎีนี้จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการสำคัญที่แตกต่างกันไป และความต้องการตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 5 จะมีความสำคัญแก่บุคคลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึงพอใจที่ได้รับจากการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต้น

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมติ 2 ประการ ของ McGregor (1960 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542, หน้า 409 อ้างถึงใน บุญบา เขตชู, 2556, หน้า 15-16) ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทัศนะนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X Assumption)

ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของเมคเกอร์เกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับควบคุมสั่งการ
- 1.3 การลงโทษเพื่อทำให้เกิดความตั้งใจที่จะพยายามให้มากขึ้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 1.4 มนุษย์พอใจการที่ถูกบังคับ เพราะต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ต้องการความปลอดภัย และไม่มีความทะเยอทะยาน

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y โดยเมคเกอร์เกอร์ มีดังนี้

- 2.1 การใช้ความพยายามของตัวบุคคล ทั้งความพยายามทางด้านร่างกาย จิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
- 2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจึงต้องใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่จะได้รับและสัมพันธ์กับความสำเร็จ
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบ แต่มีการแสวงหาด้วย
- 2.5 สมรรถภาพขึ้นอยู่กับระดับการจินตนาการระดับสูง และความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์ โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ไม่ยึดหยุ่นได้เป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์กรเป็นที่น่าสงสัยว่า

แต่ละข้อสมมติฐานจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ

สรุป ทฤษฎีของเมคเกรเกอร์ เน้นว่าผู้บริหารอาจมองคนได้ 2 แง่มุม คือมองแบบทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจจึงอาจทำได้ 2 วิธีตามทัศนะของผู้บริหาร นั่นคือ ถ้าผู้บริหารมองแบบทฤษฎี X จะใช้วิธีจูงใจแบบลบ แต่ถ้ามองแบบทฤษฎี Y จะใช้วิธีจูงใจแบบบวก

ตาราง 7 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ และทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของเมคเกรเกอร์

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg	ทฤษฎีการเสริมแรง	ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow	ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor
ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor)	ทฤษฎีการเสริมแรงด้านบวก (Positive Reinforcement)	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs)	ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption)
ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)	ทฤษฎีการเสริมแรงด้านลบ (Negative Reinforcement)		ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาประยุกต์กรอบแนวคิด โดยจำแนกตามปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ซึ่งได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้วิจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน และ 5) ความก้าวหน้าในอาชีพ ในอนาคต ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารขององค์กร 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Gibson, J., Ivancevich, J., & Domelly, J. (1988, p. 812 อ้างถึงใน สมบัติ อ่ำสุด และสุพัตรา จุณณะปิยะ, 2561, หน้า 173) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใดขึ้นกับว่า ผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ มีการใช้พลังงานน้อยเพียงใด ระดับประสิทธิผล แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล เป็นของลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์และครบถ้วนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น มีคุณค่า มีความเหมาะสม มีความถูกต้อง ซึ่งตรงกับความคาดหวัง ความต้องการของหมู่คณะ สังคม และนำผลนั้นไปใช้ ผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร ด้วยเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้เวลา พยายามน้อยที่สุด

2. ประสิทธิภาพองค์การ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการผลิต ความพึงพอใจ การปรับเปลี่ยน และการพัฒนา

Gibson and Others (1988, p. 812 อ้างถึงใน สิริภพ เจริญยิ่ง, 2561, หน้า 20) ได้นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องการกระทำใด ๆ ความพยายามใด ๆ มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิภาพสูง ต่ำเพียงใดขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วนทั้งในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด

ภรณ์ มหามนต์ (2529, หน้า 2 อ้างถึงใน สิริภพ เจริญยิ่ง, 2561, หน้า 20) ให้ความหมายว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการจัดองค์การ (Organize) และการใช้ทรัพยากรที่หาได้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และรักษาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลไว้ให้ได้ ซึ่งในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล คือตัวการที่จะเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ระดับความสามารถ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะ คุณภาพ การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญ ในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ได้มีความพยายามในการวัด ประสิทธิภาพขององค์การด้วยการหาเกณฑ์ที่เหมาะสมที่สุดคือ เกณฑ์เดียว จึงเป็นที่มา ของเกณฑ์วัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้นอย่างมากมาย เช่น John P. Campbell (1973, อ้างถึงใน เกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 4-5) ได้ทำการสำรวจเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลเชิงเดียว เพื่อศึกษาในด้านของความสัมพันธ์กับตัวแปรต้นที่ถูกกำหนดขึ้นมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1977 ก็ได้รวบรวมเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การ เพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งมี ทั้งหมด 30 เกณฑ์ ดังนี้

ตาราง 8 แสดงเกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลขององค์การของ John P. Campbell

เกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลขององค์การ		
1. การวางแผนและการกำหนด	11. การได้ใช้ประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม	21. อุบัติเหตุ
2. ผลติภาพ	12. การเติบโต	22. แรงจูงใจ
3. ประสิทธิภาพ	13. ขวัญและกำลังใจ	23. ความพึงพอใจในงาน
4. กำไร	14. ความขัดแย้ง- สัมผัสดี	24. ความเข้าใจเป้าหมายของ องค์การ
5. การจัดการด้านการสื่อสาร	15. คุณภาพ	25. ความเห็นพ้องในเป้าหมาย
6. เสถียรภาพ	16. การเน้นเรื่องการพัฒนาและอบรม	26. ความสอดคล้องด้านปทัสถาน และบทบาท
7. การควบคุม	17. คุณค่าของทรัพยากร มนุษย์	27. ทักษะด้านจัดการระหว่างบุคคล
8. ความพร้อม	18. ประสิทธิภาพโดยรวม	28. ทักษะด้านการจัดการงาน

ตาราง 8 (ต่อ)

เกณฑ์การวัดแนวคิดประสิทธิผลองค์การ		
9. ความยืดหยุ่น - การปรับตัว	19. การหมุนเวียนของ การจัดเก็บ	29. การมีส่วนร่วมและมีอิทธิพล ร่วมกัน
10. การประมาณจากภายนอก องค์การ	20. การขาดงาน	30. เน้นด้านบรรลุเป้าหมาย

ที่มา : Robbins (1990, p. 50 อ้างถึงใน เกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 4-5)

จากตารางสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของ John P. Campbell (1973, อ้างถึงใน เกศรินทร์ วิเศษสิงห์, 2564, หน้า 4-5) มาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ผลผลิตและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง มีดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร คือ มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์และ มีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

2. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน คือ มีการสร้างความราบรื่นในการทำงาน ร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้ง โดยมีการสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน

3. ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน คือ มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การทำงานร่วมกับผู้อื่น คือ การปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวเอง บุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเข้าใจการ

ทำงานของตนเอง และคนอื่น มีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อโฟกัสเป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน

5. ผลผลิตในการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิผลของการดำเนินงาน อาจแสดงค่าของประสิทธิผลในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิผลมากขึ้น ประสิทธิผลอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิผลเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลมีคุณภาพ รวดเร็ว ตรงประเด็น

ทฤษฎีประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989, p 325 อ้างถึงใน ชัญญุธรรม ภัทรฐานัสโกติน, 2563, หน้า 3) กล่าวว่าองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (quality) ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิต ผู้ใช้ได้รับประโยชน์ คุ้มค่า มีความพึงพอใจผลการทำงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็ว การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงาน และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงาน ถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร

2. ปริมาณงาน (quantity) ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กร กำหนดไว้ และมาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม อยู่บนพื้นฐานของความ เป็นไปได้ สามารถทำได้จริง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน เป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ ดังนั้นเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงควรมีการวางแผน การบริหาร เวลา

3. เวลา (time) เป็นสิ่งสำคัญ เป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนบริหาร เวลาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิค วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่าง สะดวก รวดเร็วภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ใน ลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาการทำงาน

ให้เกิดความสะดวกสบาย

4. ค่าใช้จ่าย (costs) ทุกองค์การนั้นต่างคาดหวังว่าต้นทุนการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด และคำนึงถึงความเป็นไปได้ ดังนั้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด องค์การจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การ

แนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลขององค์การในปัจจุบัน สามารถแบ่งออกเป็น 2 แนวทางใหญ่ คือ แนวทางการศึกษาประสิทธิผลยึดแบบเกณฑ์เดียว และแนวทางการศึกษาประสิทธิผลยึดแบบบูรณาการ หรือแบบหลายเกณฑ์

1. แนวคิดศึกษาประสิทธิผลยึดแบบเกณฑ์เดียว

Cameron (1981, pp. 3-8 อ้างถึงใน ปรีณ บุญฉวย, 2556, หน้า 14) ได้แบ่งแนวคิดที่สำคัญ 4 แนวคิด คือ แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ ซึ่งแต่ละแนวคิดจะมีแนวทางในการศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

1) แนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมาย (The Goal Attainment Approach)

โดยแนวคิดนี้เป็นแนวคิดนิยมใช้มากที่สุด มีความคิดว่าองค์การควรจะมีจุดมุ่งไปที่การบรรลุถึงเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ (Ends) มากกว่าที่จะสนใจวิธีการ (Means) ในแนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์การมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีเหตุผลและแสวงหาเป้าหมายของตนเอง ดังนั้นการบรรลุถึงเป้าหมาย ความสำเร็จจึงเป็นตัววัดที่เหมาะสมของประสิทธิผล (Robbins, 1990, p. 53) เป็นการนำแนวคิดด้านประสิทธิผลเชื่อมโยงเข้ากับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Etzioni, 1964; Price, 1972) การใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์การด้วยแนวคิดนี้จะใช้ได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์การและเป้าหมายนั้น มีลักษณะตามสมมติฐาน 5 ประการ คือ 1) องค์การที่เราศึกษานั้นในความเป็นจริงมีเป้าหมายที่แท้จริง 2) เราสามารถมองเห็น เข้าใจเป้าหมายเหล่านั้น 3) จำนวนเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่เราจะวัดได้ 4) ต้องมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายที่แท้จริงเหล่านั้น และ 5) เราต้องสามารถวัดได้ว่าองค์การกำลังบรรลุเป้าหมายได้แค่ไหน เมื่อไร อย่างไร แต่อย่างไรก็ตามวิธีการนี้เป็นวิธีที่มีความไม่สมบูรณ์ในวิธีการ (Methodological Shortcoming) แต่ไม่เป็นกลางเท่าที่ควรเนื่องจากเป้าหมายในทางปฏิบัติจริงมักแตกต่างจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีหลายเป้าหมาย

ที่ต้องจัดลำดับช่วงเวลาและความสำคัญ

2) แนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบ (The System Resource Approach) ผู้นำแนวทางนี้คือ Yuchtman and Seashore (1967) ซึ่งพยายามหลีกเลี่ยงจุดอ่อนและข้อบกพร่องบางประการของการประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมายโดยไม่พิจารณาถึงเป้าหมายองค์การเลย เพราะเห็นว่าเป็นไปได้ยากที่จะใช้การบรรลุเป้าหมายเป็นเครื่องวัดประสิทธิผล โดยผู้วิจัยใช้แบบจำลองของระบบ-ทรัพยากรในการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การแทนแนวความคิดนี้มองว่าองค์การควรจะคำนึงถึง ความสามารถในการได้มาของปัจจัยนำเข้า (Inputs) และกระบวนการเปลี่ยนผ่านปัจจัยนำเข้า (Transactional Process) ไปเป็นปัจจัยนำออก (Outputs) ด้วย เพื่อที่จะได้ทราบถึงความมีเสถียรภาพและความสมดุลขององค์การในระยะยาว แนวทางนี้มีฐานคิดว่า องค์การได้สร้างความสัมพันธ์ กับระบบย่อย ถ้าหากระบบย่อยทำงานได้ไม่ดีจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของระบบทั้งหมด (Robbins, 1990, p. 58) ความสัมพันธ์ระหว่างระบบต่าง ๆ ที่สำคัญของแนวคิดนี้สามารถจัดอยู่ในรูปของตัวแปรหรือสัดส่วนได้ ประกอบด้วย ปัจจัยส่งออก/ปัจจัยนำเข้า (O/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยนำเข้า (T/I) กระบวนการเปลี่ยนผ่าน/ปัจจัยส่งออก (T/O) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยนำเข้า ($\Delta I/I$) และอื่น ๆ อย่างไรก็ตามแนวคิดตัวแบบทรัพยากรเชิงระบบนี้ก็ไม่ได้ต่างจากแนวคิดตัวแบบเชิงเป้าหมายเท่าใดนัก เพราะที่จริงแล้วเป้าหมายขององค์การอย่างหนึ่งก็คือ สรรหา (Acquisition) ทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมนั่นเอง

3) แนวคิดตัวแบบกระบวนการภายในองค์การ (Internal Process Approach) ตัวแบบนี้จะมุ่งเน้นไปที่กระบวนการภายใน (Internal Processes) และการดำเนินงานภายในองค์การ (Operations of the Organization) เป็นสำคัญ โดยมุมมองแบบกระบวนการภายในจะมองว่าการที่องค์การจะมีประสิทธิผล ก็ต่อเมื่อกระบวนการทำงานภายในองค์การมีระดับที่เหมาะสมหรือมีความยาวไม่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น (ไม่มีขั้นตอนของกระบวนการมากเกินไปจนความจำเป็น) สภาพเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสมาชิกภายในองค์การมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับระบบภายในองค์การ ส่งผลให้การทำหน้าที่ภายในองค์การจะมีสภาพราบรื่นและมีผลงานที่ดี โดยสิ่งเชื่อมโยงให้สมาชิกภายในองค์การแต่คนมีความสามารถในการทำงานเช่นนี้ได้ก็คือ การไว้วางใจ (Trust) และความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน (Benevolence) ซึ่งส่งผลต่อเนื่องไปถึงการหมุนเวียนของข่าวสาร (Information Flows) ภายในองค์การจะเป็นไปด้วยความราบรื่นไม่ติดขัดในเชิงโครงสร้าง

ทั้งแนวคิดและแนวนอน (Likert, 1967) สภาพแบบนี้บางครั้งถูกเรียกว่า ระบบที่มีสุขภาพดี (Healthy Systems) ดังนั้นการศึกษากระบวนการภายในจึงมีความเชื่อว่าองค์กรจะยังมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นถ้าองค์กรสามารถรักษาสภาพของกระบวนการภายในให้อยู่ในระดับที่มีสุขภาพดีมากยิ่งขึ้น และในทางตรงกันข้ามองค์กรจะยิ่งไม่มีประสิทธิผลถ้ากระบวนการภายในขององค์กรอยู่ในระดับที่มีสุขภาพแย่ง (Cameron, 1981, p. 4 อ้างถึงใน ปริณ บุญณลวย, 2556, หน้า 16)

4) แนวคิดตัวแบบกลุ่มยุทธศาสตร์ (Strategic Constituencies Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่า ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ และความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญกับองค์กรหรือผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือชี้วัดว่าองค์กรจะมีประสิทธิผลหรือไม่ แนวทางนี้มีฐานคิดว่าองค์กรประกอบด้วยกลุ่มย่อยที่ต่างก็แข่งขันกันควบคุมทรัพยากร ดังนั้นจึงประเมินว่าองค์กรประสบผลสำเร็จในการตอบสนองของผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์ได้หรือไม่ (Robbins, 1990, pp. 62-63) ซึ่งในการตัดสินใจว่าใครเป็นผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์มากที่สุดบรรดาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนั้นกระทำไต่ยากเพราะในกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีเฉพาะบางส่วนเท่านั้นที่มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างจริงจัง และมีความสามารถในการควบคุมทรัพยากรที่มีความจำเป็นต่อการยอมรับขององค์กร อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีผลทำให้กลุ่มผู้มีส่วนรวมที่สำคัญในทางยุทธศาสตร์เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคล และความต้องการ

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบแนวทางเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวทาง	คำนิยาม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
1. The Goal Attainment	การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้	เป้าหมายชัดเจน มีขอบเขต เวลาชัดเจนและวัดได้
2. Systems Resource	ต้องการแสวงหาทรัพยากร	มีความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลผลิตชัดเจน
3. Internal Process	การไม่มีแรงกดดันภายใน, ระบบภายในราบเรียบ	มีความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการและงานหลัก

ตาราง 9 (ต่อ)

แนวทาง	ค่านิยม	เงื่อนไขการนำไปประยุกต์ใช้
4. Strategic Constituencies	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมด มีความพึงพอใจระดับหนึ่ง	ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีอำนาจอิทธิพล เหนือองค์การและองค์การ ตอบสนองต่อความต้องการนั้น ๆ

ที่มา: ปรีณ บุญฉวย (2556, หน้า 19)

2. แนวคิดการศึกษาประสิทธิผลยึดแบบหลายเกณฑ์

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ เป็นอีกวิธีการหนึ่งในการนำมาใช้ในการศึกษาประสิทธิผลองค์กร โดยมีฐานคติเบื้องต้นว่า ประสิทธิผลมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตการณ์แล้วใช้เหตุผลที่ดำเนินการพิจารณาในระดับนามธรรม เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นตามค่านิยม (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553) อธิบายว่า แนวทางนี้มีประสิทธิผลขององค์การจะผันแปรตามค่านิยมของแต่ละบุคคล การประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครจะเป็นผู้ประเมิน และผู้ประเมินนั้นให้นำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมิน ไม่มีแนวทางใดที่เหมาะสมที่สุดในการประเมิน เนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกัน ขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ด้วย แนวทางนี้เกิดจากความพยายามของนักวิชาการในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลเพื่อแสวงหาแนวทางในการประกอบสร้างองค์ประกอบของประสิทธิผล โดย Steers (1977); Campbell (1977) ได้เสนอแนวทางที่คล้ายกัน คือ ชั้นแรกควรกำหนดตัวแปรที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิผล จากนั้นก็ให้ทำการศึกษาว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร (พงษ์เทพ จันทสุวรรณ, 2553) มีนักวิชาการหลายท่านต่างพยายามทำตาม อาทิ Cameron (1979); Scott (1977); Seashore (1979) ซึ่งได้พยายามที่จะบูรณาการตัวแบบประสิทธิผลองค์กรเข้าด้วยกัน อย่างไรก็ตาม Quinn and Rohrbaugh (1983 อ้างถึงใน ปรีณ บุญฉวย, 2556, หน้า 17) ได้แสดงความคิดเห็นว่าความพยายามในการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลที่ได้กระทำมาข้างต้น ยังมีความคลุมเครือเพราะแนวคิดที่บูรณาการขึ้นมานั้นยังมีความแตกต่างหลากหลายและไม่สามารถเชื่อมโยงได้ว่าแนวคิดแต่ละแนวคิดมีความเชื่อมโยงกันอย่างไร ควรจัดกลุ่มอย่างไรจึงจะเกิดความเหมาะสม ไม่ทับซ้อนกัน และสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะคลุมเครือของตัวแบบเชิงบูรณาการ

ดังกล่าวข้างต้น อาจเกิดจากการขาดเครื่องมือหรือวิธีการในการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวแปรที่เหมาะสม อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าการบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลยังมีความหลากหลายด้านตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดที่แตกต่างไม่มีความชัดเจน และขาดหลักเกณฑ์ในการจำแนกแนวคิด หรือ การจัดกลุ่ม ประเภทแนวคิดที่ใช้ในตัวแบบเชิงบูรณาการ และสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความคลุมเครือดังกล่าว คือในขณะนั้นขาดเครื่องมือ หรือ วิธีการในการวิเคราะห์หลาย ๆ ตัวแปรที่เหมาะสม ดังนั้น Quinn and Rohrbaugh (1983 อ้างถึงในปริณ บุญณลวย, 2556, หน้า 18) จึงทำการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ มีการจัดระบบเกณฑ์วัดประสิทธิผลขององค์การอย่างเป็นรูปธรรม ได้ตัวแบบเชิงบูรณาการที่เข้มแข็ง คือ ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม (The Competing-Values Approach) แนวคิดนี้มีมุมมองว่าประสิทธิผลขององค์การจะผันแปรไปตามค่านิยมของแต่ละบุคคล กล่าวว่าการประเมินประสิทธิผลขององค์การจะขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ประเมิน และผู้ประเมินนั้นให้น้ำหนักในเรื่องใดเป็นสำคัญในการประเมิน แนวทางนี้มีฐานคิดว่า ไม่มีแนวทางใดที่ดีที่สุดในการประเมินประสิทธิผล เนื่องจากแนวคิดเรื่องประสิทธิผลเป็นจิตวิสัยเป็นไปได้ยากที่ทุกคนจะเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยม และผลประโยชน์ด้วย (Robbins, 1990, p. 68) โดยที่กลุ่มค่านิยมพื้นฐานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การมี 3 กลุ่มดังนี้

กลุ่มแรก เป็นกลุ่มค่านิยมของ “ความยืดหยุ่น” (Flexibility) กับ “การควบคุม” (Control) กลุ่มพื้นฐานแรกนี้เป็นการพิจารณาโครงสร้างขององค์การ ซึ่งมีสองมิติที่อยู่ในขั้วตรงกันข้าม คือ ความยืดหยุ่นกับการควบคุม ความยืดหยุ่นให้คุณค่ากับนวัตกรรม การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง ในทางตรงกันข้ามการควบคุมเน้นไปที่ความมีเสถียรภาพ คำสั่งและความสามารถในการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นภายในองค์การ มิติความยืดหยุ่น-การควบคุม ดังกล่าวนี้อาจมีลักษณะเป็นขั้วตรงกันข้ามคล้ายคลึงกับการปรับตัว (Adaptation) การดำรงรักษา (Maintenance) ในทฤษฎีระบบสังคมนั่นเอง

กลุ่มที่สอง เป็นกลุ่มค่านิยมที่ใช้การจัดการภายในองค์การเป็นจุดเน้น สามารถจำแนกเป็น การเน้นความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของ “บุคคล” (People) ภายในองค์การหรือเน้นภายใน และการบูรณาการ (Internal) และการพัฒนาตัว “องค์การ” (Organization) หรือเน้นภายนอก และสร้างความแตกต่าง (External) กล่าวอย่างง่าย ๆ ก็คือการจัดการจะเน้นที่ “คน” หรือ “งาน” นั่นเอง การเน้นที่คนจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกและความต้องการของบุคคลภายในองค์การ ส่วนการเน้นที่งานนั้นจะให้ความสำคัญกับผลิตภาพ (Productivity) และการบรรลุความสำเร็จของงาน

(Task Accomplishment)

กลุ่มที่สาม เป็นกลุ่มค่านิยมที่มีความสัมพันธ์กันของวิธีการขององค์การ (Organizational Means) กับเป้าหมายขององค์การ (Organizational Ends) การเน้นวิธีการเป็นการให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในและความต่อเนื่องระยะยาว ขณะที่การเน้นเป้าหมายขององค์การ เป็นการเน้นที่ผลลัพธ์สุดท้ายและระยะสั้น โดย Quinn and Rohrbaugh (1983 อ้างถึงใน ปรีถน บุญฉวย, 2556, หน้า 19) ได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแบบอีก 4 ตัวแบบที่ถูกจำแนกออกมา ดังนี้

1) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) จะมีชุดค่านิยมที่มีความสำคัญ คือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (means) คือ ความสามัคคี (Cohesion) และขวัญกำลังใจ (Morale) มีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ (Ends) คือ เรื่องพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติ (Skilled Work Force)

2) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) มีชุดค่านิยมที่สำคัญคือ ชุดค่านิยมด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือ ความยืดหยุ่น (Flexibility) และความเตรียมพร้อม (Readiness) และมีเป้าหมาย ผลลัพธ์ (Ends) คือ การแสวงหา และสะสมทรัพยากร (Acquisition of Resources)

3) ตัวแบบเหตุผล มีเป้าหมาย (Rational Goal Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายนอกองค์การ (External) โดยมีวิธีการ (Means) คือการวางแผน (Planning) มีผลลัพธ์ เป้าหมาย (Ends) คือ มีความสามารถในการผลิต (Productivity) และมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

4) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) จะมีชุดค่านิยมที่สำคัญ คือชุดค่านิยมด้านการควบคุม (Control) และชุดค่านิยมที่เน้นภายในองค์การ (Internal) โดยมีวิธีการ (Means) คือ มีการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (Information Management) และมีผลลัพธ์ มีเป้าหมาย (Ends) คือ ความมีเสถียรภาพ (Stability)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ คือแนวคิดที่ได้รับการศึกษามายาวนาน เนื่องจากเป็นแนวคิดหลักที่จะส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนขององค์การในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลตรงตามเป้าประสงค์ขององค์การ ประสิทธิภาพขององค์การจึงเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารต้องการจะบรรลุถึง ซึ่งการศึกษาแนวคิดประสิทธิผลขององค์การมีฐานคติที่สำคัญ 2 ฐานคติ คือ

1) ฐานคติที่เชื่อว่าเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลขององค์การมีเพียงเกณฑ์เดียว จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลเชิงเดียว และ 2) ฐานคติที่เชื่อว่าการวัดประสิทธิผลขององค์การนั้นต้องประกอบไปด้วยหลายเกณฑ์ จึงมีแนวคิดเกณฑ์วัดประสิทธิผลแบบหลายเกณฑ์ แม้ว่าประสิทธิผลขององค์การจะมีการใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ยังไม่มีการให้คำนิยามและตัวชี้วัดกันอย่างแน่ชัด เนื่องจากไม่มีเงื่อนไขที่สมบูรณ์แบบในการให้คำนิยามหรือความหมายของสรุปได้ว่าประสิทธิผลขององค์การ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ John P. Campbell (1973) ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน 3) ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นและ 5) ด้านผลผลิตในการปฏิบัติงาน นำมาประกอบแนวคิดที่สนใจจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

บริบทของที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร กรมการปกครอง

สังกัดกระทรวงมหาดไทย

สภาพทั่วไป

คำขวัญของจังหวัดสกลนคร

“พระธาตุเชิงชุมคู่บ้าน พระตำหนักภูพานคู่เมือง งามลือเลื่องหนองหาร
แลตระการปราสาทผึ้ง สวยสุดซึ้งสาวภูไท ถิ่นมั่นในพุทธธรรม”

ทำเลที่ตั้ง

จังหวัดสกลนครเป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศไทย ที่ตั้งอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ของกรุงเทพมหานคร ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถยนต์ประมาณ 647 กิโลเมตร และอาณาเขตติดจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสกลนคร, 2560)

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดนครพนม

ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์ และมุกดาหาร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดอุตรธานี และหนองคาย

เนื้อที่

จังหวัดสกลนคร มีพื้นที่ประมาณ 9,605.8 ตารางกิโลเมตร หรือ 6,003,602 ไร่ หรือ คิดเป็นร้อยละ 5.6 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับ 9 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอที่มีพื้นที่มากที่สุด คือ อำเภอเมืองสกลนคร มีเนื้อที่ 1,023.37 ตารางกิโลเมตร และอำเภอนิคมน้ำอูนเป็นอำเภอที่มีเนื้อที่น้อยที่สุด คือ 162 ตารางกิโลเมตร

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูงล้อมรอบด้วยภูเขาและป่าไม้ สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร โดยมีลักษณะภูมิประเทศดังนี้

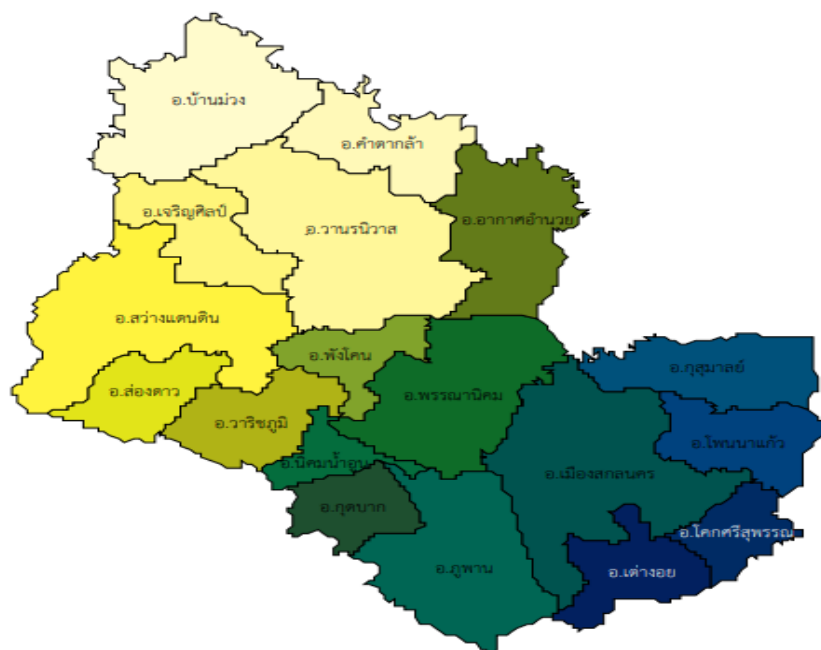
ตอนเหนือ เป็นที่ราบลุ่มตามลำน้ำ ลำห้วย ใช้ในการทำนา สภาพป่าปนไร่ ป่าส่วนใหญ่เป็นป่าโปร่งแดง มีไม้เต็ง ไม้รัง พลวง พื้นที่บางส่วนริมน้ำสงครามเป็นที่ราบลุ่มน้ำท่วม ใช้ทำนาได้บางส่วน ส่วนที่ทิ้งว่างเปล่ามีพวกไม้พุ่มเตี้ย และหญ้าขึ้นคลุมทั่วไป ซึ่งประกอบด้วยอำเภอ บ้านม่วง อำเภอคำตากล้า อำเภอดงหลวง

ตอนใต้ เป็นที่ราบสูง ได้แก่ ที่ราบสูงบนเทือกเขาภูพาน และที่ราบสูงระหว่างหุบเขา มีห้วยลำน้ำอันเกิดจากเทือกเขาหลายแห่ง มีป่าไม้ และทุ่งหญ้าเหมาะสำหรับการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งประกอบด้วยอำเภอกุสุมาลย์ อำเภอภูพาน

ตอนกลาง เป็นที่ราบต่ำเหมาะกับการทำนา โดยเฉพาะท้องที่อำเภอเมืองสกลนคร มีบึงหนองหารที่ใหญ่เป็นอันดับสามของประเทศ รองจากบึงบอระเพ็ดและกว๊านพะเยา หนองหารเป็นบึงธรรมชาติ ตั้งอยู่อำเภอเมืองสกลนคร มีเนื้อที่ประมาณ 123 ตารางกิโลเมตร หรือ 77,016 ไร่ ระดับน้ำลึกประมาณ 3-6 เมตร เป็นที่รวมของแม่น้ำต่าง ๆ หลายสาย

ทิศตะวันออก เป็นพื้นที่แบบลูกคลื่นลอนลาด

ทิศตะวันตก ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบเรียบสลับกับพื้นที่ดอน เหมาะแก่การทำไร่ ซึ่งติดกับจังหวัดอุดรธานี



ภาพประกอบ 2 แผนที่จังหวัดสกลนคร

ที่มา: <http://osthailand.nic.go.th/>

เขตการปกครอง

จังหวัดสกลนคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 อำเภอ 125 ตำบล 1,521 หมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 65 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) 74 แห่ง รวม อปท. ทั้งสิ้น 141 แห่ง

ตาราง 10 แสดงหน่วยปกครองจังหวัดสกลนคร

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล ตำบล (ทต.)	องค์การ บริหารส่วน ตำบล (อบต.)
1. เมืองสกลนคร	15	173	9	8
2. กุศบาก	3	40	4	-
3. กุสุมาลย์	5	71	1	5

ตาราง 10 (ต่อ)

อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	เทศบาล ตำบล (ทต.)	องค์การ บริหารส่วน ตำบล (อบต.)
4. บานมวง	9	98	2	8
5. พรรณานิคม	10	135	8	3
6. พังโคน	5	69	4	2
7. วาหรนิवास	14	183	6	9
8. วาริชภูมิ	5	71	4	2
9. สว่างแดนดิน	16	189	7	11
10. อากาศอำนวย	8	94	6	3
11. สองดาว	4	46	5	-
12. นิคมน้ำอุ่น	4	29	-	4
13. คำตากล้า	4	61	2	3
14. เตาบ่อ	4	32	-	4
15. โคกศรีสุพรรณ	4	53	1	3
16. เจริญศิลป์	5	59	1	5
17. โพนนาแก้ว	5	53	3	2
18. ภูพาน	4	65	2	2
รวมทั้งสิ้น	125	1,521	65	74

19. เทศบาลนครสกลนคร มี 1 ตำบล (ตำบลธาตุเชิงชุม เต็มพื้นที่) มีชุมชน รวม 52 ชุมชน (ข้อมูล ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2565)

20. องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร คือ เขตจังหวัดสกลนคร เต็มพื้นที่

ประวัติที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร

ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค สังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการ

แผ่นดิน พ.ศ. 2534 ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่จะนำภารกิจและนโยบายรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมการปกครอง และจังหวัด ไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายในพื้นที่ ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร เป็นองค์กรทางราชการสังกัด กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยแบ่งการทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงาน ความมั่นคง กลุ่มงานการเงินและบัญชี รวมถึงการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลใน การจัดปัญหาเสพติดในพื้นที่ โดยการควบคุมและการประสานงานของศูนย์อำนวยการ พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด ซึ่งภารกิจขององค์กรมุ่งมั่นที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับ ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงอย่างยั่งยืนในการดำรงชีวิตอย่างแท้จริง

วิสัยทัศน์ (Vision)

วิสัยทัศน์เป็นเข็มทิศเพื่อใช้เป็นเส้นทางในการพัฒนากรมการปกครองไปสู่ เป้าหมายที่มุ่งหวังในอนาคต ดังนี้

“องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริหารราชการ การบริการ และการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็งบนฐาน ธรรมาภิบาล ที่ประชาชนเชื่อมั่น และศรัทธา”

ค่านิยมวิสัยทัศน์

องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริหารราชการทุกระดับในพื้นที่ ให้เข้มแข็งบนฐานธรรมาภิบาล หมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ส่วนราชการในระดับอำเภอได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาสู่องค์กร สมรรถนะสูง มีระบบการบริหารจัดการภายในที่มีความเป็นเลิศ โดยใช้เกณฑ์รางวัล คุณภาพแห่งชาติเป็นแนวทางการพัฒนา
2. เป็นแกนกลางในการเชื่อมโยง และประสานนโยบายการพัฒนา ของประเทศ และนโยบายรัฐบาลสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่
3. ส่วนราชการในระดับภูมิภาค และท้องถิ่น ได้รับการกำกับดูแล ตรวจสอบ ถ่วงดุล อย่างมีประสิทธิภาพตามภารกิจ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรมการปกครอง

องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการบริการทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง บนฐานธรรมาภิบาล หมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบฐานข้อมูลในการปฏิบัติงาน

ของกรมการปกครองมีความทันสมัย เชื่อมโยงกับภาคีทุกภาคส่วนอย่างมีประสิทธิภาพ
รองรับการพัฒนาการบริการสู่ระดับสากล

2. มีนวัตกรรมด้านการบริการที่ตอบสนองต่อการพัฒนาพื้นที่ การเติบโต
ของประเทศ และความต้องการของประชาชน รวมถึงผู้รับบริการภายในประเทศ และ
ต่างประเทศ

3. ระบบการบริการยึดพื้นที่เป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนมี
ส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการระบบการบริการมีความหลากหลาย ทันสมัย รองรับการพัฒนา
สู่ประชาคมอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ประชาชนได้รับการคุ้มครองสิทธิ และเข้าถึงบริการด้วยความสะดวก
รวดเร็ว ทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม

5. ระบบฐานข้อมูลทุกระดับมีความถูกต้อง ทันสมัย มีคุณภาพรองรับการ
บริการของประเทศและพื้นที่และตอบสนองการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สูงสุด

องค์กรหลักของชาติ ในการบูรณาการการรักษาความสงบเรียบร้อย และความ
มั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็งบนฐานธรรมาภิบาล หมายถึงความสมบูรณ์ด้วย
องค์ประกอบ ดังนี้

1. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้มีความทันสมัย
รองรับการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อการปฏิบัติการกิจ สนับสนุนการพัฒนาประเทศ
และพื้นที่อย่างเหมาะสม

2. ระบบฐานข้อมูล ระบบการปฏิบัติงานด้านยุทธวิธีและการข่าวมี
ประสิทธิภาพสูง มีการนำไปใช้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการสนับสนุนภารกิจด้านการรักษา
ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในเชิงพื้นที่และการพัฒนาประเทศในทุกมิติ

3. การอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง และมี
ประสิทธิภาพ

4. การบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม ยึดมั่นบนหลักนิติธรรม เพื่อให้เกิด
ความสงบสุข เรียบร้อยในพื้นที่

5. พื้นที่จังหวัดสกลนคร มีความสงบเรียบร้อย ประชาชนได้รับการดูแล
คุ้มครอง พัฒนาเป็นพื้นที่หมู่บ้านปลอดภัย

ประชาชนเชื่อมั่น และศรัทธา หมายถึง ความสมบูรณ์ด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. อำเภอมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่ มีการตรวจสอบและถ่วงดุล กระบวนการยุติธรรมในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนให้การยอมรับว่าเป็นหลัก ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข อย่างแท้จริง
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในภารกิจด้านการพัฒนา ด้านการอำนวยความสะดวก ธรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อยในระดับพื้นที่
3. ผู้บริหาร และบุคลากรของกรมการปกครองมีสมรรถนะสูง ยึดมั่นในหลัก นิติธรรม คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการทำงานขององค์กรอย่างเข้มแข็ง
4. เครือข่ายในระดับพื้นที่พร้อมใจทำงานอย่างมีจิตสำนึกร่วมในการพัฒนา พื้นที่
5. หน่วยงานทุกระดับของกรมการปกครองมีความเป็นเลิศ ยึดหลัก ธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการและพร้อมพัฒนาสู่เกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ

พันธกิจ (Mission)

พันธกิจเป็นกรอบในการดำเนินงานตามภารกิจของกรมการปกครอง และภารกิจการพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 พันธกิจ ดังนี้

1. อำนวยการ บังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบถ่วงดุล ในด้านการรักษา ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การอำนวยความสะดวกในภารกิจกรมการ ปกครอง
2. บริการประชาชนดำเนินงานทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน ทะเบียนทั่วไป และทะเบียนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความ มั่นคงภายใน
3. บริหารจัดการระบบเทคโนโลยีการปฏิบัติงาน และระบบฐานข้อมูลกลาง ให้มีคุณภาพเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างบูรณาการของภาครัฐและภาคเอกชน
4. บูรณาการการบริหารราชการ การปกครองท้องถิ่น การบริการ การรักษา ความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชน นโยบายรัฐบาล และการพัฒนาประเทศ
5. พัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูง บนฐานธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป็นประเด็นหลักที่สำคัญ หรือเป็นวาระหลักในการพัฒนา ตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์ ที่จะพัฒนาด้วยวิธีการทางยุทธศาสตร์สูงสุดสัมฤทธิ์สูงสุด ตามที่กำหนดไว้ในวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 5 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่ให้เข้มแข็ง มีเอกภาพ
2. การรักษาความสงบเรียบร้อย และอำนวยความเป็นธรรมให้สังคมสงบสุข
3. การพัฒนาระบบการบริการให้ทันสมัย มีคุณภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
4. การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการแบบบูรณาการในพื้นที่ให้เข้มแข็ง
5. การเสริมสร้างการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ และพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นสากล

เป้าประสงค์ (Goal)

เป้าประสงค์เป็นผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ โดยมีเป้าประสงค์หลัก 7 เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ระบบการจัดการภารกิจด้านความมั่นคงภายในทุกระดับในพื้นที่มีความเข้มแข็ง มีมาตรฐานที่ดี
2. ประชาชนในพื้นที่มีความปรองดองสมานฉันท์ ชุมชนมีความเข้มแข็งในการรักษาความสงบเรียบร้อยและปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ลดลง
3. ระบบงานอำนวยความเป็นธรรมมีมาตรฐาน เป็นที่พึงพอใจของประชาชน
4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพการบริการ ส่วนราชการ และภาคเอกชนมีความเชื่อมั่นในคุณภาพงานบริการของกรมการปกครอง
5. อำเภอมุ่งความเข้มแข็งเป็นหน่วยงานหลักในการบูรณาการการบริหารราชการทุกระดับในพื้นที่ให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย
6. ระบบบริหารจัดการของกรมการปกครองมีความเป็นเลิศตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัยและเป็นสากลพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
7. บุคลากรของกรมการปกครองมีสมรรถนะสูง มีความสุขในการปฏิบัติราชการ

อำนาจหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

(คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 เรื่อง การจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2559)

ที่ทำการปกครองจังหวัด

ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการ กรมการปกครอง พ.ศ. 2559

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด

(2) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายแบ่งโครงสร้างภายในออกเป็น 4 กลุ่มงาน ได้แก่

1. กลุ่มงานปกครอง แบ่งงานภายในออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

1.1 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ และงานสารบรรณของที่ทำการปกครองจังหวัด

(2) อำนวยความสะดวก ประสานงานและให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารราชการของที่ทำการปกครองอำเภอและกิ่งอำเภอ

(3) สนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ กรมการปกครอง

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1.2 ฝ่ายบริหารงานปกครอง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานปกครองท้องที่ การบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้าน

(2) ดำเนินการทางด้านการศึกษาและรับผิดชอบการดำเนินการตามหน้าที่ของสำนักทะเบียนจังหวัด และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานด้านการศึกษา

และบัตรของสำนักทะเบียนอำเภอและสำนักทะเบียนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองในส่วนของบุคคล ซึ่งไม่มีสัญชาติไทย กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร การจดทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัวในส่วนของชนกลุ่มน้อยและคนต่างด้าวอื่น

(4) ดูแลและการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรไทยเพื่อการทำงาน

(5) ดำเนินการสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ

(6) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ฝ่ายการอนุญาตทางปกครอง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม โรงรับจำนำ อาวุธปืน การค้าของเก่า และขายทอดตลาด การพนัน การเรียไร มูลนิธิ สมาคม และกฎหมายอื่น ๆ ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองตามกฎหมายกำหนด

(2) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

(3) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารองค์การศาสนา อิสลามและกฎหมายว่าด้วยการสงกิจการฮัจญ์

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการใช้ที่ดินสาธารณะ และการแก้ปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

1.4 ฝ่ายประสานแผนยุทธศาสตร์พัฒนาพื้นที่

(1) ดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด การส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ และการจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหารและพัฒนาพื้นที่จังหวัดแบบบูรณาการ

(2) ดำเนินการประสานแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ ในพื้นที่จังหวัดกับแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดรวมทั้ง แผนพัฒนาของหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่จังหวัด

(3) ดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ (กบจ.)

(4) ดูแลรักษาระบบการสื่อสารข้อมูลของกรมการปกครอง ทั้งเครือข่ายภายใน (Intranet) และเครือข่ายภายนอก (Internet) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารงานปกครอง

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับการบันทึกและการประมวลผลข้อมูล สารสนเทศในความรับผิดชอบของกรมการปกครองเพื่อรายงานผลให้กับส่วนกลาง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศในความ รับผิดชอบของกรมการปกครองการบูรณาการข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันเพื่อจัดทำเป็นศูนย์ข้อมูลจังหวัด

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ฝ่ายกิจการพิเศษ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตามนโยบายรัฐบาล รวมทั้งภารกิจ ของส่วนราชการอื่นที่ไม่มีหน่วยรับผิดชอบในระดับพื้นที่

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพตามที่ได้รับ มอบหมาย

(3) สนับสนุนและประสานงานเกี่ยวกับการสงเคราะห์และ ช่วยเหลือราษฎรผู้ประสบภัยในจังหวัด

(4) ดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในพื้นที่

(5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานความมั่นคง แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

2.1 ฝ่ายรักษาความสงบเรียบร้อย มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และการจัด ระเบียบสังคม

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการอาสาสมัครรักษาดินแดน

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือได้รับมอบหมาย

2.2 ฝ่ายรักษาความมั่นคงภายใน มีอำนาจหน้าที่

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการมวลชน
- (2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านการข่าว และงานด้านการสื่อสาร
- (3) ดำเนินงานร่วมกับงานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ และชนกลุ่มน้อย

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือได้รับมอบหมาย

2.3 ฝ่ายกิจการชายแดน (เฉพาะในพื้นที่จังหวัดที่มีเขตติดต่อกับชายแดน)

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงชายแดน การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน การอำนวยความสะดวกในการสัญจรข้ามแดน

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการผู้อพยพ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการชนกลุ่มน้อย (ยกเว้นการกำหนดสถานะตามกฎหมาย)

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานการเงินและบัญชี แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

3.1 ฝ่ายบริหารจัดการงบประมาณ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ งบประมาณการเพื่อจัดทำงบประมาณสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนราชการ ตามระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

(2) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้างของที่ทำกรปกครองจังหวัดที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือได้รับมอบหมาย

3.2 ฝ่ายการเงินและบัญชี มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) ดำเนินการด้านการเงิน การบัญชี
- (2) จัดทำแผนการตรวจสอบด้านการคลัง การบัญชี การเงิน การพัสดุ ของกลุ่มงาน/ผ่านต่าง ๆ ของจังหวัด/ที่ทำการปกครองจังหวัด ที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ และจัดวางระบบควบคุมภายใน

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานอำนวยความสะดวกเป็นธรรม แบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

4.1 ฝ่ายอำนวยความสะดวกเป็นธรรม มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการควบคุม กำกับ ดูแล การรายงานผลการดำเนินการของศูนย์อำนวยความสะดวกเป็นธรรมอำเภอไปยังกรมการปกครอง

(2) ประสานการดำเนินการกรณีประชาชนร้องเรียน ร้องทุกข์ ขอความเป็นธรรม

(3) แก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่

(4) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครองและสนับสนุนเกี่ยวกับศูนย์ดำรงธรรมอำเภอ

(5) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทวงถามหนี้

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานชั้นสูตรพลิกศพของพนักงานฝ่ายปกครองและสนับสนุนการปฏิบัติงานชั้นสูตรพลิกศพของอำเภอ ตลอดจนรวบรวมผลการชั้นสูตรพลิกศพในเขตจังหวัดไปยังกรมการปกครอง

(7) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

4.2 ผ่านนิติกร มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัย เรื่องร้องเรียนร้องทุกข์และการอุทธรณ์คำสั่งเกี่ยวกับคุณสมบัติ การออกจากตำแหน่ง วินัย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน

(2) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่อำเภอเกี่ยวกับการเลือก การดำรงตำแหน่งของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้านและคณะกรรมการกลางหมู่บ้าน อพป. การออกจากตำแหน่ง และการดำเนินการอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พุทธศักราช 2457 พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พ.ศ. 2522 ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการคัดเลือกกำนัน พ.ศ. 2551 และระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการเลือกผู้ใหญ่บ้าน พ.ศ. 2551 กำหนดและเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอ

(3) ดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ การอุทธรณ์ และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างประจำในสังกัดกระทรวงมหาดไทย

(4) ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม และติดตาม ผลการดำเนินการทุจริตทางทะเบียนราษฎร ทะเบียนทั่วไป และทะเบียนประจำตัว ประชาชน รวมถึงการสอบสวน การพิจารณา การวินิจฉัย เรื่องการทุจริตทางทะเบียน

(5) ดำเนินการเกี่ยวกับงานปกครองคดีและวิธีปฏิบัติราชการ ทางการปกครอง

(6) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิด คดีล้มละลาย คดีแพ่งและคดีอาญา

(7) การดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งไม่ฟ้องและไม่อุทธรณ์คดีใน อำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด

(8) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำ การปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 11 ข้อมูลอัตรากำลังของกรมปกครองจังหวัดสกลนคร

ที่	ประเภทบุคลากร	ที่ทำการปกครองจังหวัด			ที่ทำการปกครองอำเภอ			รวมทั้งหมด
		เพศ		รวม	เพศ		รวม	
		ชาย	หญิง		ชาย	หญิง		
1	ข้าราชการ	20	13	33	125	55	180	213
2	พนักงานราชการ	5	3	8	10	13	23	31
3	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	1	-	1	1
4	ลูกจ้างเหมาบริการ (สย.)	1	1	2	20	66	86	88
รวมทั้งหมด								333

ที่มา : กรมปกครองจังหวัดสกลนคร (ข้อมูล ณ เดือน มกราคม 2565)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พิมพ์รณ ภัคดีอุธรณ์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติของ ธรรมมาภิบาล กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับธรรมมาภิบาลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว 2) ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว และ 3) อิทธิพลของธรรมมาภิบาลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ชั้นประทวน-สัญญาบัตร จำนวน 124 คน โดยที่แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา ธรรมมาภิบาลของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลทราบว่า ธรรมมาภิบาลสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ได้ร้อยละ 43.7 โดยธรรมชาติบาล ด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า หลักความโปร่งใส และหลักการมีส่วนร่วม ส่วนด้าน หลักนิติธรรม หลักความรับผิดชอบ และหลักคุณธรรม ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ที่นัยสำคัญสถิติ 0.05

ชานนท์ อภิษฐ์ณรงค์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณีสำนักอำนวยการประจำศาลอาญา การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือไม่ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญา จำนวน 209 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 138 คน โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล พรรณนาข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและจัดกลุ่มตัวแปรโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ต่อจากนั้นนำตัวแปรที่วิเคราะห์องค์ประกอบแล้วมาวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Stepwise ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า ประสิทธิผลโดยรวมของสำนักอำนวยการประจำศาลอาญาอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า กลุ่มคนที่มีอายุมากกว่า มีอายุงานมากกว่า มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ผลการทดสอบการมีอิทธิพลของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ 4 ด้านคือ ด้านทัศนคติต่อองค์การ ($r=.584$) ด้านสวัสดิการและการสนับสนุน ($r=.332$) ด้านการปกครอง ($r=.269$) ด้านความสัมพันธ์ ($r=.209$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ($R=0.753$) และสามารถอธิบายค่าร้อยละได้ 56.7

บุษบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และรายได้ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำนวน 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane และทำการสุ่มตัวอย่างวิธีอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของ ข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีแรงจูงใจการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วน ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

กาญจนา ศิริรัตน์ (2557, หน้า 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 50 คน วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศหญิง มีอายุ 27 ปีขึ้นไป - 34 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด ส่วนการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้า เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ ภาค 1 การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม : กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 1 จำนวน 94 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติอนุมานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของ Pearson ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมใน ภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจูนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน

ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีระดับหรือน้ำหนักของความสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ($r = 0.882$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเทคนิคการนิเทศงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านลักษณะงาน มีสหสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในระดับสูงทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

ชาติชาย อุดมกิจมงคล (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลการบริหารงาน 2) ศึกษาอิทธิพลของการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงาน 3) หาแนวทางพัฒนาการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานเทศบาลตำบลของเทศบาล ตำบลในเขตจังหวัดสกลนคร ทั้งหมด 65 แห่งจำนวน 334 คน จากจำนวนประชากร 2007 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ถดถอยพหุ (Multiple Regression) โดยวิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) กำหนดระดับทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ ด้านหลักการ มีส่วนร่วม ($\bar{x} = 3.71$) ด้าน หลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 3.64$) ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 3.63$) ด้านหลักความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.60$) และด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 3.49$) 2) ประสิทธิภาพการบริการงานของเทศบาลตำบลในเขต จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผล การบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการ ให้บริการ ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\bar{x} = 3.65$)

ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.61$) ด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ ($\bar{x} = 3.60$) 3) วิเคราะห์อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยบางประการของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดเท่ากับ 0.55 รองลงมาคือ ด้านหลักความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.16 ด้านหลักคุณธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.14 ด้านความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.10 ด้านหลักการมีส่วนร่วมมีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุดเท่ากับ 0.09 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตาม (R^2) เท่ากับ 0.88 จึงสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์เท่ากับ 0.94 และ 4. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลมีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านหลักคุณธรรม 2) ด้านหลัก ความรับผิดชอบ และ 3) ด้านหลักความคุ้มค่า

วันวิสา แยมกระจ่าง และชลิตา แสนวิเศษ (2561, หน้า 235) ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่ามีระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการขั้นตอนให้บริการด้านเจ้าหน้าที่ บุคลากร ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านช่องทางการให้บริการมีระดับการให้บริการสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรีปัจจัยที่มีผล 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่าสูงขึ้นทำให้ความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะสูงขึ้น ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะได้แก่ หลักนิติธรรมและหลักคุณธรรม

สิริภาพ เจริญยิ่ง (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลศึกษา

ทหารบก การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 270 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และความก้าวหน้าเช่นเดียวกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านทันระยะเวลาที่กำหนด และด้านความประหยัดคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่า ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เฉลิมพล ทองเหลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ธรรมชาติภาพและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับธรรมชาติภาพและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมชาติภาพที่มีต่อคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ 3) เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มารับบริการที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 กลุ่มตัวอย่าง 362 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า

1) ธรรมชาติของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) และคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$) 2) ธรรมชาติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย และมีความสัมพันธ์ทางบวก 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .301 อธิบายได้ว่า ธรรมชาติทำนายคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ 4) แนวทางการพัฒนาธรรมชาติของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรรณรงค์ปลูกจิตสำนึกสร้างค่านิยม ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีความเสียสละ มีความอดทน มีความขยันหมั่นเพียรและมีความเป็นระเบียบวินัยให้กับข้าราชการตลอดจนผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนต้องได้รับการบริการที่รวดเร็ว ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรมตามหลักธรรมชาติ (Good Governance) พื้นฐาน 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า 5) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่า การอำเภอลานกระบือ จังหวัดอำนาจเจริญ ควรส่งเสริมบุคลากรได้เข้ารับการอบรม ฝึกประสบการณ์ เพื่อให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในการบริการงานทะเบียนราษฎร มีทำการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการกำกับ ติดตามความก้าวหน้า การยอมรับข้อร้องเรียนและความพึงพอใจของประชาชน เพื่อนำผลเหล่านั้นกลับมาดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ขั้นตอนการบริการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

พีระศักดิ์ ขุนอินทร์ (2562, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมชาติกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับธรรมชาติของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) ระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์และ 3) ความสัมพันธ์ของหลักธรรมชาติกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คณบดี

ประธานหลักสูตร กรรมการประจำหลักสูตรหรือเลขานุการหลักสูตรระดับปริญญาตรี
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
จำนวน 558 คน และมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 502 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.37
ผลการศึกษา พบว่า ระดับธรรมภิบาลในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับ
หลักสูตรของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง ประกอบด้วย การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ
พระราชรัฐ และค่านิยมประชาธิปไตย ตามลำดับ ส่วนระดับประสิทธิผลการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ใน
ในระดับมาก โดยมีอาจารย์ประจำหลักสูตรครบตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนด
โดย สกอ. มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณสมบัติเป็นไปตาม
เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดโดย สกอ. ส่วนการประเมินที่มีค่าน้อยที่สุดคือ
มีกระบวนการปรับปรุงตามผลการประเมินความพึงพอใจของนักศึกษาและอาจารย์ต่อสิ่ง
สนับสนุนการเรียนรู้ และนักศึกษามีอัตราการลาออกกลางคันน้อย ตามลำดับ เมื่อทำการ
ทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักสูตรมาภิบาลทุกด้านมีสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผล
การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่ม
รัตนโกสินทร์ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ (2563, หน้า 30) ทำการวิจัยเรื่อง
หลักสูตรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความ
คิดเห็นของพนักงานต่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน
การศึกษาคั้งนี้เป็นเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน
วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา
ผลการศึกษา พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามหลักสูตรมาภิบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{x} = 4.31$) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.47$) ด้านหลักความ
รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.41$) ด้านหลักความโปร่งใส ($\bar{x} = 4.33$) ด้านหลักการมีส่วนร่วม

($\bar{x} = 4.25$) ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.23$) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านหลักความคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นเรื่องของหน้าที่เจ้าหน้าที่ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประชาชนไม่เข้าใจเรื่องกฎหมายโดยรวม การขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน และปัญหาในเรื่องของการคอร์รัปชัน ระบบอุปถัมภ์ และความอยุติธรรมที่ยังเกิดขึ้นภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชัยยุทธณ์ ภัทรฐานัสโกติน (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษาในครั้งนี้เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 79 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 90 % สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมานการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือ สถิติ เพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอย พบคุณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ผลการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.31 อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความต้องการสำเร็จสมหวังในชีวิต ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.32 อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถนำมาพยากรณ์ได้ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อธิป ทิพย์รักษา (2563, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย การศึกษาครั้งนี้

มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย จำนวน 181 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า (1) ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัยในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 (2) ระดับปัจจัยคำจูงของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 (3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครอง อำเภออุทุมพรพิสัย

เกศรินทร์ วิเศษสิงห์ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 140 คน ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแสดงผลความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี โดยการ
ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลการ
วิเคราะห์ข้อมูล (1) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมของ
ข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการ
ปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์
เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความเข้าใจ
วัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

วัชรศ วงษ์เฉลียง และสายสุดา เตียเจริญ (2564, 1188) ได้ศึกษาเรื่อง
ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ธรรมาภิบาล
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี 2) ประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี
3) ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา
(Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 28 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 6 คน
ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน
หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 3 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 168 คน เครื่องมือ
วิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย
พบว่า 1) ธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
3) ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านเป็น ความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อรปภัทร จันทรสาขา (2564, หน้า 312-313) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผล การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาลักษณะการบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาลของบุคลากรตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง หลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล บ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 7,129 คน และสุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรการคำนวณของทาร์โร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 379 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ t-test และการทดสอบสหสัมพันธ์อย่างง่าย เพื่อใช้ในการคำนวณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว จากสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัด กาญจนบุรี รวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ประชาชนต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากร ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่า เพศและอายุแตกต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างหลักธรรมาภิบาลกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และเป็นความสัมพันธ์กันในระดับสูง

งานวิจัยในต่างประเทศ

Mataheru, Frans (1985) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจการทำงานของอาจารย์ใน อินโดนีเซีย พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ส่วนแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจมากที่สุด คือ สถานะของอาชีพด้านโอกาสความก้าวหน้าและเงินเดือนสำหรับเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

Rodney L. Rathmann (1999) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนลูเซอเรน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับสูงเกือบ 87% มีแรงจูงใจกับตำแหน่งหน้าที่และบทบาทของตนเอง ซึ่งความ พพอใจในการปฏิบัติงานของครูมาจากยุทธศาสตร์ในด้านวิชาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและการ สนับสนุนจากครอบครัวก็มีส่วนช่วยให้เกิดแรงจูงใจเช่นกัน

Blumel (2000, อ้างถึงในกิตติ์วี เลขะกุล, 2561, หน้า 117) ได้ศึกษาเรื่อง ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ: ความร่วมมือระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลัก ธรรมมาภิบาลมาใช้ในสาธารณรัฐเคนยา ผลการศึกษพบว่า หลักธรรมมาภิบาลมีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือในงานความช่วยเหลือระหว่างประเทศของนักสังคม สงเคราะห์ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ เหล่านี้ในสาธารณรัฐเคนยาก็คือ ความสามารถของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึง วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและรวมถึงการปรับตัวเข้าหากัน เพื่อสร้างความ ร่วมมือกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ ในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และท้ายที่สุดของนักสังคมสงเคราะห์จากความร่วมมือกันระหว่างประเทศที่มีจำนวนมาก ในสาธารณรัฐเคนยา ยังก่อให้เกิดการสร้างสภาพสังคมใหม่ ๆ โดยการนำกิจกรรม และความมีส่วนร่วมต่าง ๆ เข้ามาเป็นปัจจัยในการเชื่อมต่อ

Kimmet, Philip (2005, p. 32 อ้างถึงในธีรวัฒน์ ชูญาติ, 2552, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในระบอบการเมืองการปกครองในอาเซียน 4 ประเทศ ผลการวิจัย พบว่า ในประเทศที่พัฒนาแล้วหลักธรรมมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้ในเชิง ของกลยุทธ์ทางการเมืองมากกว่าการนำเนื้อหาสาระไปประยุกต์ใช้ในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานวิจัยนี้เกี่ยวกับการนำหลักธรรมมาภิบาลไปใช้ในประเทศเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ 4 ประเทศ ได้แก่ ฟิลิปปินส์ไทย มาเลเซียและอินโดนีเซีย โดยพิจารณา เป็นประเทศไปและเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา โดยศึกษาว่าประเทศเหล่านี้มีการนำหลัก

ธรรมาภิบาลไปใช้อย่างไรบ้าง รวมถึงการมีส่วนร่วมของหลักธรรมาภิบาลในการเลือกตั้ง ในปี 2004 ซึ่งพบว่า หลักธรรมาภิบาลได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางและเป็นประเด็น สำคัญ ในการปฏิรูประบบการปกครอง นอกจากนี้ประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ที่ได้กล่าวมานี้ยังได้เรียนรู้ในการนำหลักธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาการเมือง การปกครอง โดยเน้นการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้พัฒนาบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะที่ บ้านเมืองมีความไม่แน่นอนและเศรษฐกิจซับซ้อนเพื่อเป็นรูปแบบและเป็นหนทางในการ บริหารประเทศใหม่ ๆ เนื่องจากหลักธรรมาภิบาลช่วยสนับสนุนการเมืองการปกครอง ซึ่งแนวคิดของหลักธรรมาภิบาลที่มีมาจากชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดรูปแบบการบริหาร ใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาทางประชาธิปไตย ซึ่งนั่นก็คือในจุดประสงค์สำคัญของหลัก ธรรมาภิบาลนั่นเอง

จากแนวคิดทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยได้นำหลัก ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความ คำนึงค่า เพื่อเป็นการวัดหลักธรรมาภิบาลของหน่วยงานด้วย และได้นำทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg's Two-Factor Theory มากำหนดเป็นแนวคิด ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาและการ ควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงใน การทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และได้แนวคิดประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของ Campbel มากำหนดเป็นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ในการ ทำงาน ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และผลผลิต และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ธรรมชาติของและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 333 คน (กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร, 2565)

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 181 คน การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจาก ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p.345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 199) ซึ่งผู้วิจัยสามารถกำหนดทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้น ภูมิ เพื่อนำมาใช้ในการศึกษา ดังตาราง 12

ตาราง 12 ขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ข้าราชการ	231	123
พนักงานราชการ	31	13
ลูกจ้างประจำ	1	0
ลูกจ้างเหมาบริการ (สย.)	88	45
รวม	333	181

ที่มา : กรมปกครองจังหวัดสกลนคร (ข้อมูล ณ เดือน มกราคม 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 1 ชุด ดังนี้

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นคะแนนในการตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ความเข้าใจ วัตถุประสงค์ในการทำงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น ผลผลิตและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ โดยแบบสอบถามในตอนี่ 2, 3 และ 4 มีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร วิทยุเฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบ ของแบบสอบถามและข้อคำถาม
2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง โดยนำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคิร์ต (Rensis Likert Method)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหาและความถูกต้อง

4. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)
 $\sum R$ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ
 โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.3 นายวิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล นายอำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์

4.4 นายพิชญุตม์ งอยแพง คำธิมา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร

4.5 นายติเรก จันท์ธรมมาลา นายติเรก จันท์ธรมมาลา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะมาไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรของกรมการปกครอง เขตจังหวัดนครพนม จำนวน 30 ชุด

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน, 2551, หน้า 73)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2, 3, 4 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (นพพร ณะชัยขันธุ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α	แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
k	แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
s^2	แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

แบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .743-.964 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .834

แบบสอบถามตอนที่ 3 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .715-.982 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974

แบบสอบถามตอนที่ 4 มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .743-.980 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .933 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงปลัดจังหวัดสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำหนังสือไปประสานงานด้วยตนเอง

2. นำหนังสือรับรอง และแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 200 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเองได้และจะติดตามเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจนครบ จำนวน 200 ฉบับ คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับ

3. ผู้วิจัยแนะนำตัวเองพร้อมกับชี้แจงวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้างานวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แจกแบบสอบถามและอธิบายเพิ่มเติม

ในส่วนที่ไม่เข้าใจ

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ที่ได้รับการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการต่อตาม ขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมา ลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบ ความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียน ข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องใน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรของ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับ 1) ธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร 2) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร และ 3) ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาคำสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีสูตรดังนี้ (ภัทรภาพร เกษสังข์, 2549, หน้า 168)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

N แทน จำนวนข้อมูลของชุดที่ 1 หรือ 2

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

$\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณของคะแนนแต่ละคู่ของชุดที่ 1 และ 2

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 1

$\sum Y^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสองของคะแนนชุดที่ 2

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 ยกกำลังสอง

$(\sum Y)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 ยกกำลังสอง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง $+1.00$ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย
3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ค่า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามมีความสัมพันธ์กันมาก
5. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.91-1.00$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.71-0.90$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.31-0.70$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง $0.01-0.30$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 การศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร และการศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปร ตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ (Independent variable) แทนด้วย X อีกตัวแปรหนึ่งเรียกว่าตัวแปรตาม (Dependent variable) แทนด้วย Y เป็นการดูความสัมพันธ์ว่าถ้าตัวแปรอิสระเปลี่ยนไปแล้วตัวแปรตามเปลี่ยนไปด้วยหรือไม่ ซึ่งสองตัวแปรนั้นจะต้องเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ การวิเคราะห์การถดถอยสามารถเขียนรูปแบบความสัมพันธ์ของสองตัวแปรได้ในรูปของสมการการถดถอยซึ่งสามารถพยากรณ์ค่าได้ในอนาคต หรือสามารถดูแนวโน้มของตัวแปรตามได้เมื่อเราทราบค่าตัวแปรอิสระ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

การวิเคราะห์การถดถอยเมื่อมีตัวแปรอิสระหนึ่งตัวแปรและตัวแปรตามหนึ่งตัวแปร แต่ถ้าหากตัวแปรตามหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัวแปรจะเรียกว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย เขียนความสมการแสดงความสัมพันธ์ได้ดังนี้

$$Y_i = \beta_0 + \beta X_i + \varepsilon_i$$

เมื่อ β_0 แทนระยะตัดแกน y (y - intercept)

β แทนความชันของเส้นถดถอย (slope)

$$\hat{Y}_i = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta} X_i \quad \text{หรือจะได้ว่า}$$

$$\hat{Y}_i = b_0 + bX_i$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ธรรมชาติภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{x}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
SG1	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักนิติธรรม
SG2	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักคุณธรรม
SG3	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักความโปร่งใส
SG4	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักการมีส่วนร่วม
SG5	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักความรับผิดชอบ
SG6	แทน	ธรรมชาติภาพ ด้านหลักความคุ้มค่า
SGG	แทน	ผลรวมธรรมชาติภาพ
SB1	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน
SB2	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
SB3	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
SB4	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน
SB5	แทน	ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต

SBB	แทน	ผลรวมปัจจัยแรงจูงใจ
SC1	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
SC2	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
SC3	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
SC4	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
SC5	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน
SC6	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน
SC7	แทน	ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
SCC	แทน	ผลรวมปัจจัยค้ำจุน
SD1	แทน	การติดต่อสื่อสาร
SD2	แทน	มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
SD3	แทน	ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน
SD4	แทน	การทำงานร่วมกับผู้อื่น
SD5	แทน	ผลผลิตในการปฏิบัติงาน
SDD	แทน	ผลรวมประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
R2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 200 ฉบับ ไปยังบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จำนวน 200 ชุด โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 195 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.5 คัดเลือกเอาเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 181 ฉบับ จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

และแปรความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า
3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต
4. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารขององค์การ 2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ
5. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน 3) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ผลผลิตในการปฏิบัติงาน
6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
7. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)
8. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะบุคคลของของบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 13

ตาราง 13 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 181)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	89	49.20
- หญิง	92	50.80
2. อายุ		
- อายุ 18-30 ปี	20	11.00
- อายุ 31-40 ปี	102	56.40
- อายุ 41-50 ปี	49	27.10
- อายุ 51 ปีขึ้นไป	10	5.50
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	48	26.50
- ปริญญาตรี	68	37.60
- สูงกว่าปริญญาตรี	65	35.90
4. ตำแหน่ง		
- ข้าราชการ	123	68.00
- พนักงานราชการ	13	7.20
- พนักงานจ้างเหมาบริการ (สย.)	45	24.80

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนคน	ร้อยละ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท	45	24.90
- รายได้ 10,001-20,000 บาท	46	25.50
- รายได้ 20,001-30,000 บาท	43	23.60
- รายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป	47	26.00
รวม	181	100.00

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 181 คน จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 และเพศชาย จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุระหว่าง 18-30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 ตำแหน่งพนักงานจ้างเหมาบริการ (สย.) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 และตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 รายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50

รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60

2. ผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับผลการวิเคราะห์ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักความคุ้มค่า ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน (n = 181)

ด้านที่	ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	หลักนิติธรรม	4.17	.419	มาก
2	หลักคุณธรรม	4.10	.340	มาก
3	หลักความโปร่งใส	4.06	.377	มาก
4	หลักการมีส่วนร่วม	4.18	.402	มาก
5	หลักความรับผิดชอบ	4.09	.419	มาก
6	หลักความคุ้มค่า	4.07	.526	มาก
	รวม	4.11	.225	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.18$) หลักนิติธรรม ($\bar{x} = 4.17$) และหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.10$) ตามลำดับ

1.2 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 15–20

ตาราง 15 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักนิติธรรม
รายชื่อ

(n=181)

ข้อที่	หลักนิติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีความเป็นธรรม	4.16	.579	มาก
2	กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีความเสมอภาคในการปฏิบัติ	4.17	.549	มาก
3	กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตาม กฎระเบียบหรือข้อบังคับ	4.18	.575	มาก
รวม		4.17	.419	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.17$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ ($\bar{x} = 4.18$) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเสมอภาคในการปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.17$) และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเป็นธรรม ($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักคุณธรรม
รายชื่อ

(n=181)

ข้อที่	หลักคุณธรรม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
4	เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรม	4.09	.544	มาก
5	เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ	4.11	.540	มาก
6	เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ตามมาตรฐาน จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.06	.484	มาก
7	เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	4.12	.544	มาก
รวม		4.10	.340	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.10$) พิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ($\bar{x} = 4.12$) เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ ($\bar{x} = 4.11$) และ เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรม ($\bar{x} = 4.09$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
ด้านหลักความโปร่งใส รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	หลักความโปร่งใส	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
8	มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	4.03	.393	มาก
9	กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งด้านการบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงินงบประมาณ	3.97	.618	มาก
10	กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครมีการสื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่าย ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร	4.13	.670	มาก
11	กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน	4.13	.644	มาก
รวม		4.06	.377	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครมีการสื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่าย ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร ($\bar{x} = 4.13$) กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน ($\bar{x} = 4.13$) และมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ($\bar{x} = 4.03$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร
ด้านหลักการมีส่วนร่วม รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	หลักการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
12	การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	4.00	.649	มาก
13	การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตัดสินใจ ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	4.19	.624	มาก
14	การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ	4.34	.509	มาก
รวม		4.18	.565	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ ($\bar{x} = 4.34$) การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตัดสินใจในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.19$) และการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{x} = 4.00$) ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความ
รับผิดชอบ รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	หลักความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
15	เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.17	.382	มาก
16	เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ประชาชน สังคมและ ประเทศชาติ	4.06	.559	มาก
17	เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดย พร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ	4.03	.595	มาก
รวม		4.09	.419	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x} = 4.17$) เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ($\bar{x} = 4.06$) และเจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ ($\bar{x} = 4.03$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความ
ค้ำค่า รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	หลักความค้ำค่า	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
18	ให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน	3.97	.547	มาก
19	มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด	4.04	.697	มาก
20	มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการบริการ ประชาชน	4.21	.635	มาก
รวม		4.07	.526	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านหลักความค้ำค่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.07$) พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการบริการประชาชน ($\bar{x} = 4.21$) มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 4.04$) และให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน ($\bar{x} = 3.97$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบในงาน 5) ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=181)

ด้านที่	ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ความสำเร็จในการทำงาน	4.05	.394	มาก
2	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.18	.335	มาก
3	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17	.407	มาก
4	ความรับผิดชอบในงาน	4.32	.565	มาก
5	ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต	4.34	.473	มาก
รวม		4.21	.305	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ($\bar{x} = 4.34$) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.32$) และการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.18$)ตามลำดับ

3.2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร รายข้อ ดังตาราง 22-26

ตาราง 22 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.12	.527	มาก
2	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.09	.502	มาก
3	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ	3.93	.309	มาก
รวม		4.05	.394	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.12$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ($\bar{x} = 4.09$) และท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ ($\bar{x} = 3.93$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	การได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
4	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับในความ ความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ	4.10	.357	มาก
5	ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับ ในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.27	.448	มาก
6	งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่าน รู้สึกเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรเมื่อได้ ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ	4.30	.463	มาก
7	ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่อ งาน	4.06	.553	มาก
รวม		4.18	.335	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.30$) ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ($\bar{x} = 4.27$) ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ ($\bar{x} = 4.10$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
8	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ท่านอยาก มาปฏิบัติงาน	4.17	.575	มาก
9	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	4.32	.504	มาก
10	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่	4.11	.481	มาก
11	งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณความเหมาะสม กับตำแหน่งที่ปฏิบัติ	4.10	.619	มาก
รวม		4.17	.407	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ
ของท่าน ($\bar{x} = 4.32$) งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากมาปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 4.17$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่าง
เต็มที่ ($\bar{x} = 4.11$) ตามลำดับ

ตาราง 25 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบในงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความรับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
12	ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบ	4.16	.679	มาก
13	ท่านได้รับมอบอำนาจในการรับผิดชอบงานได้ อย่างเต็มที่	4.42	.659	มาก
14	ท่านมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตาม วัตถุประสงค์	4.38	.627	มาก
รวม		4.32	.565	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ ท่านได้รับมอบอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{x} = 4.42$)
ท่านมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.38$) และท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ
($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 26 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง
จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
15	องค์กรของท่านได้ให้โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง	4.36	.516	มาก
16	ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน	4.32	.585	มาก
17	ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	4.35	.622	มาก
18	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต	4.34	.628	มาก
รวม		4.34	.473	มาก

จากตาราง 26 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ องค์กรของท่านได้ให้โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 4.36$) ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ($\bar{x} = 4.35$) และท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ($\bar{x} = 4.34$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) นโยบายและการบริหารขององค์การ
2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) ความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน 5) ความมั่นคงในการทำงาน 6) สภาพการทำงาน 7) ค่าตอบแทนและ
สวัสดิการ ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=181)

ด้านที่	ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	นโยบายและการบริหารขององค์การ	4.32	.553	มาก
2	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	4.27	.564	มาก
3	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.00	.506	มาก
4	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.22	4.18	มาก
5	ความมั่นคงในการทำงาน	4.28	.373	มาก
6	สภาพการทำงาน	4.61	.292	มากที่สุด
7	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.63	.285	มากที่สุด
รวม		4.33	.262	มาก

จากตาราง 27 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.63$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.61$) และนโยบายและ
การบริหารขององค์การ ($\bar{x} = 4.32$) ตามลำดับ

4.2 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร รายข้อ ดังตาราง 28-34

ตาราง 28 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	นโยบายและการบริหารขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
19	ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	4.47	.533	มาก
20	มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ	4.38	.608	มาก
21	ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	4.23	.686	มาก
22	นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.22	.610	มาก
รวม		4.32	.553	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.47$) กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.38$) และท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล ($\bar{x} = 4.23$) ตามลำดับ

ตาราง 29 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
23	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน	4.16	.651	มาก
24	ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.32	.638	มาก
25	ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีจริยธรรมเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	.618	มาก
รวม		4.27	.564	มาก

จากตาราง 29 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{x} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.34$) ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการนิเทศงานแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.32$) และผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน
($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 30 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
26	หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนท่านเป็นอย่างดี	4.11	.504	มาก
27	หัวหน้างานได้ให้ความเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	3.95	.598	มาก
28	หัวหน้างานได้ให้ความไว้วางใจท่านเป็นอย่างดี	3.90	.704	มาก
29	ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่าง ยุติธรรม	4.06	.753	มาก
รวม		4.00	.506	มาก

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนท่านเป็น
อย่างดี ($\bar{x} = 4.11$) ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม
($\bar{x} = 4.06$) และหัวหน้างานได้ให้ความเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.95$) ตามลำดับ

ตาราง 31 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
30	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน	4.16	.597	มาก
31	เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานรวมกัน	4.23	.464	มาก
32	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง	4.14	.495	มาก
33	ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.36	.516	มาก
รวม		4.22	.418	มาก

จากตาราง 31 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.36$) เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานรวมกัน ($\bar{x} = 4.23$) และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน ($\bar{x} = 4.16$) ตามลำดับ

ตาราง 32 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
34	ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร	4.18	.636	มาก
35	ท่านรู้สึกว่า จะทำงานต่อไปในองค์กร	4.19	.585	มาก
36	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับ อนาคตของท่านตลอดไป	4.47	.500	มาก
รวม		4.28	.373	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป
($\bar{x} = 4.47$) ท่านรู้สึกว่า จะทำงานต่อไปในองค์กร ($\bar{x} = 4.19$) และท่านรู้สึกถึงความ
มั่นคงขององค์กร ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ

ตาราง 33 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านสภาพการทำงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	สภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
37	สภาพแวดล้อมองค์กรเหมาะสมสะดวกสบายใน การปฏิบัติงาน	4.67	.467	มากที่สุด
38	อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ พอเพียง	4.72	.448	มากที่สุด
39	การคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้ สะดวกสบาย	4.44	.498	มาก
	รวม	4.61	.292	มากที่สุด

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านสภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง
($\bar{x} = 4.72$) สภาพแวดล้อมองค์กรเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.67$)
และการคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย ($\bar{x} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 34 ระดับปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
40	ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับ เหมาะสมกับงานที่ทำ	4.73	.442	มากที่สุด
41	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.69	.461	มากที่สุด
42	การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การมี ความเหมาะสม	4.48	.501	มาก
รวม		4.63	.285	มากที่สุด

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่
ทำ ($\bar{x} = 4.73$) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่เพียงพอต่อค่าครองชีพ
ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.69$) และการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การมีความเหมาะสม
($\bar{x} = 4.48$) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

5.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) มนุษย์สัมพันธ์ใน การทำงาน 3) ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน 4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น

5) ผลผลิตในการปฏิบัติงาน ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

รายละเอียดดังตาราง 35

ตาราง 35 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร โดยรวมและรายด้าน

(n=181)

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การติดต่อสื่อสาร	4.62	.329	มากที่สุด
2	มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน	4.72	.350	มากที่สุด
3	ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.53	.466	มากที่สุด
4	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.54	.312	มากที่สุด
5	ผลผลิตในการปฏิบัติงาน	4.73	.377	มากที่สุด
รวม		4.63	.223	มากที่สุด

จากตาราง 35 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผลผลิตในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.73$) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.72$) และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

5.2 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร รายข้อ ดังตาราง 36-40

ตาราง 36 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	การติดต่อสื่อสาร	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
1	บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุ เป้าหมายขององค์การ	4.77	.416	มากที่สุด
2	มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล	4.55	.498	มากที่สุด
3	มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์	4.71	.453	มากที่สุด
4	มีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงาน ในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ	4.44	.498	มาก
รวม		4.62	.329	มากที่สุด

จากตาราง 36 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ และมี 1 ข้อ
อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรง
ประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ ($\bar{x} = 4.77$) มีการสื่อสารทันต่อเวลาและ
สถานการณ์ ($\bar{x} = 4.71$) มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล ($\bar{x} = 4.55$) และมี
การสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จของ
องค์การ ($\bar{x} = 4.44$) ตามลำดับ

ตาราง 37 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
5	บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงาน ร่วมกัน	4.70	.456	มากที่สุด
6	บุคลากรเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิด ความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกัน	4.68	.466	มากที่สุด
7	บุคลากรสามารถช่วยกันการแก้ปัญหาและขจัด ความขัดแย้งกันในองค์กรได้	4.83	.367	มากที่สุด
8	องค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อน ร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัว เองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน	4.68	.465	มากที่สุด
รวม		4.72	.350	มากที่สุด

จากตาราง 37 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรสามารถช่วยกันการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งกันใน
องค์กรได้ ($\bar{x} = 4.83$) บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน
($\bar{x} = 4.70$) บุคลากรเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และ
ความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.68$) และองค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่น
ให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน
($\bar{x} = 4.68$) ตามลำดับ

ตาราง 38 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
9	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้	4.62	.484	มากที่สุด
10	บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ	4.49	.501	มาก
11	บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	4.50	.502	มาก
รวม		4.53	.466	มากที่สุด

จากตาราง 38 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ
รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ ($\bar{x} = 4.62$) บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้
ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
($\bar{x} = 4.50$) และบุคลากรมีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.49$) ตามลำดับ

ตาราง 39 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	การทำงานร่วมกับผู้อื่น	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
12	บุคลากรมีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดของ ตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอ เมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.69	.466	มากที่สุด
13	ท่านเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น	4.41	.493	มาก
14	องค์กรมีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้า ร่วมกัน	4.68	.465	มากที่สุด
15	องค์กรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน	4.41	.493	มาก
รวม		4.53	.377	มากที่สุด

จากตาราง 39 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{x} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย คือ องค์กรมีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่
เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน ($\bar{x} = 4.69$) บุคลากรมีการปรับทัศนคติมุมมอง
ความคิดของตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น
($\bar{x} = 4.68$) องค์กรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน
($\bar{x} = 4.42$) และท่านเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น ($\bar{x} = 4.41$) ตามลำดับ

ตาราง 40 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร ด้านผลผลิตในการปฏิบัติงาน รายข้อ

(n=181)

ข้อที่	ผลผลิตในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	S.D.	แปล ความหมาย
16	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	4.67	.470	มากที่สุด
17	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร	4.79	.404	มากที่สุด
18	ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการของบุคลากรกรมการปกครอง	4.71	.453	มากที่สุด
	รวม	4.73	.377	มากที่สุด

จากตาราง 40 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านผลผลิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร ($\bar{x} = 4.79$) ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการของบุคลากรกรมการปกครอง ($\bar{x} = 4.71$) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ($\bar{x} = 4.67$) ตามลำดับ

6. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยธรรมชาติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
(Multiple Linear Regression)

6.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson
correlation ระหว่างธรรมชาติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ
ปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร												
	SG1	SG2	SG3	SG4	SG5	SG6	SDD	SD1	SD2	SD3	SD4	SD5	SDD
\bar{x}	4.17	4.10	4.06	4.18	4.09	4.07	4.11	4.62	4.72	4.53	4.54	4.72	4.63
S.D.	.419	.340	.377	.402	.419	.526	.225	.329	.350	.466	.312	.377	.223
SG1	1	.763	.746	.811	.769	.616	.700**	.767	.749	.726	.419	.523*	.702
SG2		1	.666	.703	.709*	.720	.797**	.723**	.764*	.721*	.719*	.716*	.709**
SG3			1	.749**	.780**	.571**	.707	.779**	.706**	.760*	.736*	.710**	.762**
SG4				1	.685*	.762**	.521**	.553	.703	.621	.725	.760	.721
SG5					1	.537**	.653**	.696	.703	.718	.771	.735	.769
SG6						1	.769**	.701	.749	.731	.704	.712	.705
SGG							1	.772	.703	.771*	.702	.732*	.761**
SD1								1	.608**	.754**	.666	.632	.732**
SD2									1	.715**	.574	.717**	.665**
SD3										1	.722**	.705	.577**
SD4											1	.784**	.717**
SD5												1	.699**
SDD													1

จากตาราง 41 พบว่า ธรรมชาติบำบัดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$

- 1) หลักนิติธรรม (SA1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .702$)
- 2) หลักคุณธรรม (SA2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .709$)
- 3) หลักความโปร่งใส (SA3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .762$)
- 4) หลักการมีส่วนร่วม (SA4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .721$)
- 5) หลักความรับผิดชอบ (SA5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .769$)
- 6) หลักความคุ้มค่า (SA6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .705$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ธรรมชาติบำบัดกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .761$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาค่าการถดถอยพหุคูณได้

6.2 การวิเคราะห์อิทธิพลของธรรมชาติบำบัดที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 42

ตาราง 42 อิทธิพลของธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig F	Collinearity Statistics	
	b	SE	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.151	.353		11.769	.000		
1. หลักนิติธรรม (SA1)	.022	.040	.042	.554	.581	.779	1.023
2. หลักคุณธรรม (SA2)	.073	.050	.111	1.455	.000**	.633	1.038
3. หลักความโปร่งใส (SA3)	.057	.051	.097	1.124	.000**	.756	1.323
4. หลักการมีส่วนร่วม (SA4)	.102	.144	.104	.149	.961	.556	1.104
5. หลักความรับผิดชอบ (SA5)	.150	.148	.194	1.048	.000**	.693	1.444
6. หลักความคุ้มค่า (SA6)	.042	.142	.098	.984	.327	.562	1.781

Adjusted R² = .519, F-Value = 89.786, Sig F=.000**

จากตาราง 42 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่าธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลหลักความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลสูงสุด ($\beta = .194$) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ($\beta = .111$) และหลักความโปร่งใส ($\beta = .097$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .519

อธิบายได้ว่าธรรมาภิบาลทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 51.90 (Adjusted $R^2 = .519$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.151 + 0.22 (SG1) + .073 (SG2) + .057 (SG3) + .102 (SG4) + .150 (SG5) + .042 (SG6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .194 (SG5) + .111 (SG2) + .097 (SG3)$$

จากสมการสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยด้านธรรมาภิบาล หลักความรับผิดชอบ (SG5) หลักคุณธรรม (SG2) และหลักความโปร่งใส (SG3) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร (SGG)

7. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

7.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 43

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร											
	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SBB	SD1	SD2	SD3	SD4	SD5	SDD
\bar{x}	4.05	4.18	4.17	4.32	4.34	4.21	4.62	4.72	4.53	4.54	4.72	4.63
S.D.	.394	.335	.407	.565	.473	.305	.329	.350	.466	.312	.377	.223
SB1	1	.796**	.731**	.773**	.754*	.738**	.715**	.725**	.736**	.754**	.725**	.734**
SB2		1	.799**	.734**	.764**	.755**	.701**	.723**	.709**	.730**	.704**	.751**
SB3			1	.618	.749*	.728**	.770**	.703**	.769**	.712**	.708*	.708**
SB4				1	.742*	.703**	.760**	.716**	.732**	.735*	.727**	.718**
SB5					1	.781**	.707**	.748**	.708**	.748*	.747**	.703**
SBB						1	.757**	.731**	.749**	.739**	.734*	.728**
SD1							1	.608	.754**	.766**	.732**	.712**
SD2								1	.715**	.574	.717*	.665
SD3									1	.722**	.755**	.777**
SD4										1	.784**	.717**
SD5											1	.799**
SDD												1

จากตาราง 43 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (SB1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .734$)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (SB2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .751$)
- 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .708$)
- 4) ความรับผิดชอบในงาน (SB4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .718$)
- 5) ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต (SB5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .703$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .728$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อรุนแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

7.2 การวิเคราะห์อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 44

ตาราง 44 อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig F	Collinearity Statistics	
	b	SE	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.912	.267		18.377	.000**		
1. ความสำเร็จในการทำงาน (SB1)	.036	.047	.063	.763	.447	.804	1.244
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (SB2)	.116	.052	.174	2.226	.027**	.910	1.099
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB3)	.018	.050	.032	.355	.005**	.674	1.484
4. ความรับผิดชอบในงาน (SB4)	.023	.038	.199	.608	.000**	.591	1.691
5. ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต (SB5)	.021	.044	.144	.465	.643	.628	1.593

Adjusted R² = .394, F-Value = 70.395, Sig F=.000**

จากตาราง 44 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.05 โดยผลด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .199$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .174$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .032$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .394 อธิบายได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ

ละ 39.40 (Adjusted $R^2 = .394$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ โดยนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 4.912 + 0.36 (SB1) + .116 (SB2) + .018 (SB3) + .023 (SB4) + .021$$

(SB5)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .199 (SB4) + .174 (SB2) + .032 (SB3)$$

จากสมการสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความรับผิดชอบในงาน (SB4) การได้รับการยอมรับนับถือ (SB2) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (SB3) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร (SDD)

8. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

8.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ดังตาราง 45

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson correlation ระหว่างปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยค่าจูนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร													
	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7	SCC	SD1	SD2	SD3	SD4	SD5	SDD
\bar{x}	4.32	4.27	4.00	4.22	4.28	4.61	4.63	4.33	4.62	4.72	4.53	4.54	4.72	4.63
S.D.	.553	.564	.506	.418	.373	.292	.285	.262	.329	.350	.466	.312	.377	.223
SC1	1	.726**	.775**	.811**	.705**	.733**	.736**	.765**	.803**	.783**	.746**	.727**	.723**	.723**
SC2		1	.707**	.784**	.707**	.779**	.705**	.718**	.767**	.753**	.718**	.717**	.702**	.716**
SC3			1	.668	.726**	.783**	.740**	.768**	.730**	.754**	.704**	.711**	.722**	.714**
SC4				1	.782**	.770**	.757**	.711**	.726**	.730**	.751**	.741**	.706**	.748**
SC5					1	.740**	.755**	.683	.731**	.765**	.754**	.778**	.779**	.731**
SC6						1	.663*	.764**	.798**	.782**	.734**	.782**	.750**	.607
SC7							1	.703**	.839**	.624	.773**	.735**	.770**	.722**
SCC								1	.718**	.711**	.725**	.769**	.737**	.741**
SD1									1	.608	.725**	.766**	.732**	.732**
SD2										1	.715**	.774**	.710*	.665
SD3											1	.722**	.755**	.777**
SD4												1	.784**	.717**
SD5													1	.799**
SDD														1

จากตาราง 45 พบว่า ระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$

1) นโยบายและการบริหารขององค์กร (SC1) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .723$)

2) การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (SC2) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .716$)

3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (SC3) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .714$)

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (SC4) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .748$)

5) ความมั่นคงในการทำงาน (SC5) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .731$)

6) สภาพการทำงาน (SC6) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .607$)

7) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SC7) มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .722$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .741$) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อแรงในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ซึ่งค่าสหสัมพันธ์ (r) ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยตนเอง จึงไม่มีปัญหาเรื่องภาวะพหุสัมพันธ์รวม จึงสามารถนำไปวิเคราะห์หาการถดถอยพหุคูณได้

8.2 การวิเคราะห์อิทธิพลระหว่างปัจจัยคำจุนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 46

ตาราง 46 อิทธิพลปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig F	Collinearity Statistics	
	b	SE	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.651	.252		6.542	.000**		
1. นโยบายและการบริหารขององค์การ (SC1)	.024	.041	.058	.575	.566	.247	4.047
2. การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (SC2)	.011	.037	.028	.295	.768	.288	3.470
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (SC3)	.066	.037	.149	1.792	.005**	.366	2.730
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (SC4)	.038	.036	.071	1.066	.288	.569	1.758
5. ความมั่นคงในการทำงาน (SC5)	.039	.038	.065	1.017	.310	.630	1.587
6. สภาพการทำงาน (SC6)	.178	.052	.233	3.428	.001**	.552	1.812
7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SC7)	.441	.054	.562	8.233	.000**	.547	1.830

Adjusted R² = .542, F-Value = 31.383, Sig F=.000**

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยคำจูนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.05 โดยผลปัจจัยคำจูนใน

การปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลสูงสุด ($\beta = .562$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\beta = .233$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\beta = .149$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .542 อธิบายได้ว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 54.20 (Adjusted $R^2 = .542$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 ดังนั้นจึงเป็นสมการที่สามารถนำไปพยากรณ์ได้โดยนำมาเขียนเป็นสมการณัถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.651 + .024 (SC1) + .011 (SC2) + .066 (SC3) + .038 (SC4) + .039 (SC5) + .178 (SC6) + .441 (SC7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = .562 (SC7) + .233 (SC6) + .149 (SC3)$$

จากสมการสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (SC7) ด้านสภาพการทำงาน (SC6) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (SC3) มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร (SDD)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ธรรมชาติภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร สรุปผล
ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ธรรมชาติภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร สรุปผลดังนี้

1. บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง
มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการ และมีรายได้
เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

2. ธรรมชาติภาพของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{x} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.18$) หลักนิติธรรม
($\bar{x} = 4.17$) และหลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.35$) ตามลำดับ

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัด
สกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ($\bar{x} = 4.34$) ความ
รับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.32$) ความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 4.42$) และด้านการได้รับการ
การยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.18$) ตามลำดับ

3. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 4.63$) สภาพการทำงาน ($\bar{x} = 4.61$) และนโยบายและการบริหารขององค์การ ($\bar{x} = 4.32$) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผลผลิตในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.73$) มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน ($\bar{x} = 4.72$) และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.62$) ตามลำดับ

5. ธรรมชาติของมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลหลักความรับผิดชอบมีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .194$) รองลงมา คือ หลักคุณธรรม ($\beta = .111$) และ หลักความโปร่งใส ($\beta = .097$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .519 (Adjusted $R^2 = .519$)

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .199$) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\beta = .174$) และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\beta = .032$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .394 (Adjusted $R^2 = .394$)

7. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ โดยผลปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = .562$) รองลงมา คือ สภาพการทำงาน ($\beta = .233$) และความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\beta = .149$) ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = .542 (Adjusted $R^2 = .542$)

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ธรรมมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ธรรมมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้มีการนำนโยบายของ กพร. ที่มอบหมายภารกิจหลักประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมให้ระบบราชการไทยนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มาใช้ในการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติและประชาชน ตามเจตนารมณ์ของมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เกี่ยวกับการกฏระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฏระเบียบหรือข้อบังคับไว้ และเน้นการทำงานที่โปร่งใสในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ การให้บริการประชาชนทุกระดับมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนครทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญผลการวิจัย พบว่า ธรรมมาภิบาลของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$)

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิษฐ์ณรงค์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ผลการศึกษาแรงจูงใจพบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

3. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563, หน้า 181) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุนการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านนโยบายในการบริหาร ($\bar{x} = 4.35$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.32$) และด้านตำแหน่งงาน ($\bar{x} = 4.28$) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภพ เจริญยิ่ง (2561, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก พบว่า ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพ ด้านทันระยะเวลาที่กำหนด และด้านความประหยัดคุ้มค่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ธรรมชาติของมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความโปร่งใส

มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ ส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักความคุ้มค่า นั้นไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมองว่า ในด้านหลักนิติธรรมนั้นอาจเป็นเพราะกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร นั้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่กฎระเบียบที่ออกมานั้นไม่สามารถบังคับ กับบุคลากร หรือผู้บริหารได้เท่าที่ควร และผู้บริหาร บุคลากร บางท่านไม่เห็นคุณค่าและตระหนักถึงความสำคัญ ในการใช้หลักนิติธรรมในการบริหารงานเท่าที่ควร ในบางกรณี จึงใช้อำนาจที่ตนมี บริหารงานตามความต้องการของตนเองมากกว่าความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมายและกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่วางไว้ ด้านหลักการมีส่วนร่วม อาจเป็นเพราะกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการกำหนดแผนงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ มาจากส่วนกลางไว้แล้วว่าจะต้องดำเนินการตามที่กำหนดมาให้แล้วเสร็จ จึงทำให้การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ นั้นน้อยแต่จะเป็นว่าต้องดำเนินการตามเท่านั้น และด้านหลักความคุ้มค่า อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำนวนจำกัดส่งผลให้ผู้บริหารที่กล่าวเน้นย้ำถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรในกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ด้านต่าง ๆ ว่าถ้าทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเองโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เลยส่งผลให้การบริการหรือการทำงานบางงาน เกิดปัญหาล่าช้า ไปต่อลำบากเพราะต้องรออุปกรณ์หรือ สิ่งที่มาทดแทนในการดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล ทองเหลา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของ ที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของ ที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ = .301 อธิบายได้ว่า ธรรมาภิบาลทำนายคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของ ที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ ได้ร้อยละ 30.10 (Adjusted R² = .301)

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ $<.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะงานบางอย่างนั้นต้องให้หลายขั้นตอนและหลายหน่วยงานประกอบกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ถึงสำเร็จลุล่วงด้วยดี หรือหาข้อยุติได้นั้น ความสำเร็จในการทำงานมีความล่าช้า และด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต อาจเป็นเพราะเนื่องบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีภาระงานที่เยอะ ทำให้โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงานนั้นน้อยเนื่องจากไม่มีเวลาถึงส่งผลต่อโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นมีความล่าช้า ปรับตำแหน่งช้า เพราะบางตำแหน่งบางสายงานนั้นต้องมีคุณสมบัติที่สูงขึ้นมาปรับหรือต้องผ่านการเข้าหลักสูตรอบรมของกรมการปกครองถึงจะสามารถปรับตำแหน่งได้ ซึ่งต้องใช้เวลาในการอบรมหลักสูตรเป็นเดือน ๆ เหมือนเข้าโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของชานนท์ อภิรัชต์รงค์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา ซึ่งผลการทดสอบการมีอิทธิพลของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ 4 ด้านคือ ด้านทัศนคติต่อองค์กร ($r=.584$) ด้านสวัสดิการและการสนับสนุน ($r=.332$) ด้านการปกครอง ($r=.269$) ด้านความสัมพันธ์ ($r=.209$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์โดยรวมในระดับสูง ($R=0.753$) และสามารถอธิบายค่าร้อยละได้ 56.7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริภพ เจริญยิ่ง (2561, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลธิการทหารบก ได้ร้อยละ 32.6 โดยพบว่า ด้านความสำเร็จในงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร

กรมพลาธิการทหารบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ วิเศษสิงห์ (2564, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล (1) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานภาพรวมของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ส่วนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีมากหลายนโยบาย บางนโยบายก็สั่งการลงมาแบบเร่งด่วน จึงทำให้บุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ต้องวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง จนสำเร็จ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล อาจเป็นเพราะผู้บังคับที่ผู้บังคับบัญชาก็เร่งติดตามควบคุมการทำงานให้เสร็จตามกำหนดในงานนโยบายที่เร่งด่วน จนบางครั้งต้องมาควบคุมการทำงานกับตัวบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนครที่รับผิดชอบงาน/โครงการนั้น ๆ ด้วยตนเองจึงอาจทำให้ถูกมองว่าไม่มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นเพราะกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีภาระงานหลายอย่าง บุคลากร 1 คน ทำหลายงาน จึงทำให้เกิดการมุ่งแต่ทำงานจนลืมการพูดคุยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทำให้ไม่ค่อยมีเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนทสนมเป็นกันเองมากเท่าไหร่ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

อาจเป็นเพราะบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีทั้งตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ (สย.) ทำให้แต่ละคนมองภาพถึงความมั่นคงในการทำงานนั้นต่างกันออกไป ซึ่งปัจจุบันก็มีข้าราชการและพนักงานมีการลาออกหรือโอนย้ายไปทำงานในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งการลาออกและการโอนย้ายไปสังกัดอื่นนั้นทำให้ส่งผลกระทบต่อมาทั้งในด้านการสรรหาบุคลากรมาทดแทน อีกทั้งผู้ที่ยังอยู่จะต้องรับภาระงานที่เพิ่มขึ้น องค์การอาจไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563, หน้า 182) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยค่าจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยค่าจูง (ตัวแปรอิสระ) ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน มีค่าสัมประสิทธิ์ พยากรณ์สูงสุด ($\beta = .325$) รองลงมา คือ ด้านภาวะการทำงาน ($\beta = .228$) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ $=.593$ อธิบายได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 (Adjusted $R^2 = .593$)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมธรรมชาติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความคุ้มค่า โดยเน้นการให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และด้านหลักความรับผิดชอบ โดยการปลูกฝังให้บุคลากรมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ ประชาชน สังคมและประเทศชาติ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ

1.2 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมปัจจัยแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยควรส่งเสริมด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยในการปฏิบัติงานในบางเรื่องต้องมีการประสานงานความร่วมมือกับหลายส่วนราชการในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ยกตัวอย่างงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ เช่น กรณีเรื่องร้องเรียนพิพาทแนวเขตที่ดินซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลานานในการไกล่เกลี่ย บางกรณีมีการส่งเรื่องต่อถึงตำรวจหรือมีการฟ้องร้องต่อศาลโดยเฉพาะกรณีพิพาทที่ดินทางสาธารณประโยชน์ เป็นต้น และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยปรับปริมาณให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

1.3 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยมีการพบปะพูดคุยประสานงานกับผู้บังคับบัญชาสม่ำเสมอเพื่อสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยควรมีการพูดคุยกันกับเพื่อนร่วมงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการทำงานเพื่อให้เกิดความสนิทสนมเป็นกันเอง ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล โดยผู้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้บังคับบัญชาเสมอ และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการสร้างความรู้สึกรักของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร เช่น มีการประกาศเกียรติคุณ หรือมอบผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรเพื่อสร้างความมั่นคงขององค์กร

1.4 กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครควรส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน โดยบุคลากรควรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยบุคลากรควรมีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวเองให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกันและด้านการติดต่อสื่อสาร โดยบุคลากรควรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์ปัจจุบัน

1.5 จากผลการวิจัย พบว่า ธรรมมาภิบาล ด้านหลักความรับผิดชอบ

ด้านหลักคุณธรรม และหลักความโปร่งใส มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวตามลำดับ

1.6 จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

1.7 จากผลการวิจัยปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพล ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าวที่มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยไปยังที่ทำการกรมการปกครองเขตพื้นที่ในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นการประเมินปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบุคลากร กรมการปกครอง

2.2 ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์การ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาข้อมูลเชิงลึก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Focus Group)

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ รักเหล็ก. (2553). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการที่ว่าการอำเภอไชยาอำเภอไชยา ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กาญจนา ศิริรัตน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจันทบุรี*. ปริญญา รป.ม., สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ์วีร์ เลชะกุล และคณะ. (2561). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของเทศบาลในเขตภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน คณะรัฐศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร. (2565). *ข้อมูลอัตรากำลังของกรมปกครองจังหวัดสกลนคร*. ที่ทำการปกครองจังหวัดสกลนคร ศาลากลางจังหวัดสกลนคร ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร.
- เกศรินทร์ วิเศษสิงห์. (2564). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดกาญจนบุรี*. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐศาสตรศาสตรและบริหารรัฐกิจ*. 19(ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน จำกัดสามลดา.
- คำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 เรื่อง *การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง*. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2559.
- จิตาภา ป้อมป้อม. (2552). *ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดเชียงใหม่*.
- เฉลิมพล ทองเหลา. (2563). *ธรรมาภิบาลและคุณภาพการให้บริการงานทะเบียนราษฎรของที่ว่าการอำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ*. ปริญญา รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2556). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. ปริญญา รป.ม., คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.*
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .*
- ชัยยุทธ ภัทรฐานัสโกคิน. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 19 (ฉบับพิเศษ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชาติชัย อุตมกิจมงคล. (2561). *อิทธิพลของการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร. วารสารวิชาการรวมสาร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 16(2). พฤษภาคม-สิงหาคม.*
- ณัฐวัชร จันทโรตรณ. (2563). *ประสิทธิผลขององค์การ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ. 9(2), 1-9.*
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งทางอากาศเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพ. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ถวิลวดี บุรีกุล และคณะ. (2552). *ทศวรรษ ตัวชี้วัดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส.*
- ทรงศักดิ์ ภูศรีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กทม: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). *องค์กรและการปกครอง. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธีรวัฒน์ ชูญาติ. (2552). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. ปริญญา บธ.ม. อุบลราชธานี: วิทยาลัยบริหารธุรกิจ.*
- นพพร ณะชัยขันธุ์. (2550). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.*

- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุษบา เชิดชู. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอสูงจังหวัดจันทบุรี*. ปรินญา รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.
- ปรีณ บุญฉวย. (2556). *วัฒนธรรมองค์การองค์การการเรียนรู้กับประสิทธิผลองค์การ
ของศาลยุติธรรม: ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. ปรินญาดุขภูบัณฑิต
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2444). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: สถาบัน
ราชภัฏจันทรเกษม.
- ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาล
ยุติธรรมกรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา*.
วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. 2(3).
กันยายน-ธันวาคม 2562
- พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. (2553). *ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของ
โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง*. วิทยานิพนธ์
ปรินญาดุขภูบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม.
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรอนันต์ แสนศรี. (2563). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การและธรรมาภิบาลที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของที่ทำกรปกครองส่วน
จังหวัดนครพนม*. ปรินญา รป.ม. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์วรรณ ภัคดิอุธรณ์. (2554). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว*. ปรินญา รป.ม., ศิลปะศาสตร์.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พีระศักดิ์ ขุนอินทร์. (2562). *ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการประกันคุณภาพการศึกษา
ภายในระดับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์*.
ปรินญา รป.ม., คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์. (พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- มนต์ชัย ช่วยประสม และคณะ. (2563). *หลักธรรมาภิบาลของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. *วารสาร มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. 2 (2). กรกฎาคม-ธันวาคม 2563.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล. (2562). *ประสิทธิผลขององค์การ*. *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 193-204.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี*. พ.ศ. 2542. เล่ม 116 ตอนที่ 63 ง วันที่ 10 สิงหาคม 2542. หน้า 26-27.
- ลัดดา ผลวัฒนะ. (2557). *ธรรมาภิบาลกับการบริหารมหาวิทยาลัย*. *วารสารการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 8(2) เดือนเมษายน -กันยายน.
- วิไล เจียรบรรพต. (2558). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการสื่อสารนโยบายด้าน การพัฒนาบุคลากร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัด สำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, พยาบาล ศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วัชรเศวต วงษ์เฉลียง และสายสุตา เตียเจริญ. (2564). *ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา สุพรรณบุรี*. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 4(3). กันยายน -ธันวาคม 2564.
- วันวิสา แยมกระจ่าง และชลิดา แสนวิเศษ. (2561). *การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ มีต่อความพึงพอใจในการให้บริการสาธารณะของเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี*. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมบัติ อ่ำสุด และสุพัตรา จุณณะปิยะ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอ จังหวัดนครปฐม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา* 7 (1) ม.ค.-มี.ย. 2561.
- สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง. (2561). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิรภพ เจริญยิ่ง. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการโรงงานผลิตเครื่องแต่งกายทหาร กรมพลศึกษาทหารบก*. ปริญญา ร.ป.ม. คณะศิลปะศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2558). *ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน*. สืบค้น 6 มกราคม 2565. จาก www.ocsc.go.th.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสกลนคร. (2560). *สภาพทั่วไปของจังหวัดสกลนคร*. สืบค้น 6 มกราคม 2565. จาก <https://www.sakonlocal.go.th/page.php?>
- อนุชิต ชลุนาค. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อโนทัย ตริวานิช. (2552).
- อธิป ทิพย์รักษา. (2563). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองอำเภออุทุมพรพิสัย*. *วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้น 13 กรกฎาคม 2565. จาก http://www.mpamba.ru.ac.th/images/Project/sisaket01_27052022/6227952028.pdf.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2533). *การบริหาร: ทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- อัญชลี จอมคำสิงห์. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8.
- อรปภัตร จันทรสาขา. (2564). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี*. *วารสารศิลปะการจัดการ*. 5(2). พฤษภาคม-สิงหาคม 2564.

- Anderson, J.C. & Narus, J.A. (1990). A model of the distributor's perspective of distributor-manufacturer working relationships. *Journal of Marketing*, 54(1), 42–58.
- Blumel, Christina M. (2000). *Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya)*. Maryland : University of Maryland.
- Cameron, K. S. (1979). *Evaluating Organizational Effectiveness In Organized Anarchies*. Paper present at the 1979 meetings of the Academic of Management.
- Cameron, K. S. (1981). *The Enigma of Organizational Effectiveness*. In *Measuring Effectiveness*. D. Baughr, ed. San Francisco: Jossey-Bass. pp. 1–3.
- Campbell, R.F. et al. (1977). "On the nature of organizational effectiveness" in *new purposives on organizational effectiveness*. Edited by Paul S. Goodman and JohannesM. Pennings and Associates. San Francisco: Jassay Bass.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs. N.J: Prentice Hall.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Domelly, J. (1988). *Organization*. Texas: Business Publications, Incorporate.
- Gilmer, V. B. (1967). *Applied Psychology*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg et al., (1959). *The Motivation to Work*. New York: McGraw-Hill Book.
- Herzberg. (1979). *Attitude: Review of Research and opinion*. Pittsburgh : Psychological Series of Pittsburgh.
- Kimberly, N. (1979). "What Really Works." *Harvard Business Review*. (July): 43–52.
- Kimmet, Philip. (2005). *The Politicsof Good Governance in The Asean*. Master Degree, Griffith University.
- Likert. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbeic, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Lindgren. (1976). *Educational Psychology in the Classroom: 5 thed*. New York : John Wiley & Sons.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). *Consumer Behavior : Concepts and Applications*. 3rd. ed. New York : McGraw Hill.

- Mataheru, Frans. (1985). *A Study of Teacher Motivation at Work with Special Reference to Indonesia*. Dissertation Abstracts International, 45 (9), 2716–A.
- McGregor, J. P. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw–Hill.
- Murray. (1961). *Motivation and Emotion*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). *A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Value Approach to Organizational Analysis*. Management Science, 29, 367–377.
- Rodney L. Rathmann. (1999). *Factors related of Job Satisfaction among Teachers in Lutheran School*. Dissertation Abstracts International 46. (January ,1999).
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure Designs and Applications*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Seashore. (1979). Job Satisfaction Indicators and Their Correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333–368.
- Scott. (1977). Evaluating the Impact of Training. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Steers. (1977). *Organizational Effectiveness: A Behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Vroom, V.H. (1970). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.
- Yuchtman, E., & Seashore, S. E. (1967). A System Resource Approach to Organizational Effectiveness. *American Sociological Review*, 32, 891–903.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญชิตปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวิชาญ อธิติฤกษ์มงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพิชญุตม์ งอยแพง คำธิมา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๖๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายติเรก จันทร์มาลา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เท่งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๗๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดนครพนม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๑๒๖๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๖๔๒๓๑๐๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ธรรมมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน พันจ่าอากาศเอกศิริพงษ์ มีสุวรรณ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๖๑๕ ๗๔๗๑

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายวิชาญ อธิธิฤกษ์มงคล นายอำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์
4. นายพิชญุตม์ งอยแพง คำธิมา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร
5. นายดิเรก จันทร์มาลา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านโปรด ตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ทั้งนี้คำตอบที่ได้จากท่านจะเป็น แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการนำผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางพิจารณาวางแผน ส่งเสริมหรือปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อไป

2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของ บุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและจะ นำไปใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ศิริพงษ์ มีสุวรรณ

นักศึกษารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 14
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

- 1) ชาย 2) หญิง

2. อายุ

- 1) อายุ 18 – 30 ปี 2) อายุ 31 – 40 ปี 3) อายุ 41 – 50 ปี
- 4) อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประเภทตำแหน่ง

- 1) ข้าราชการ 2) พนักงานราชการ 3) ลูกจ้างประจำ
- 4) ลูกจ้างเหมาบริการ (สย.)

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- 1) รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท 2) รายได้ 10,001–20,000 บาท
- 3) รายได้ 20,001–30,000 บาท 4) รายได้ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ธรรมเนียมปฏิบัติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ธรรมเนียมปฏิบัติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักนิติธรรม					
1. กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเป็นธรรม					
2. กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเสมอภาคในการปฏิบัติ					
3. กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ					
หลักคุณธรรม					
4. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณมาตรฐานจรรยาบรรณ					
5. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ					

ธรรมนูญของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
หลักคุณธรรม (ต่อ)					
6. เจาหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความ ถูกต้อง ตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ					
7. เจาหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อ อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนวย ประโยชน์ให้แก่ประชาชน					
หลักความโปร่งใส					
8. มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ของบุคลากรในกรมการปกครอง จังหวัด สกลนคร					
9. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้ง ด้านการบริหารงาน การบริหารคน การบริหารเงินงบประมาณ					
10. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครมีการ สื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่าย ทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวขององค์กร					
11. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการ เข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน					

ธรรมชาติของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักการมีส่วนร่วม					
12. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดงความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ					
13. การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตัดสินใจในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ					
14. การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ					
หลักความรับผิดชอบ					
15. เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ					
16. เจ้าหน้าที่กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ					
17. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ					

ธรรมนูญการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
หลักความคุ้มค่า					
18. ให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตาม มาตรฐาน					
19. มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด					
20. มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการ บริการประชาชน					

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เพียงข้อเดียว

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีเห็นด้วยในระดับมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี					
3. ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. ท่านรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ					
5. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ					
7. ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มาติดต่องาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ ท่านอยากมาปฏิบัติงาน					
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่					
11. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณความ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ					
ความรับผิดชอบในงาน					
12. ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบ					
13. ท่านได้รับมอบอำนาจในการรับผิดชอบ งานได้อย่างเต็มที่					
14. ท่านมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบใน หน้าที่ โดยเอาใจใส่มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบ สำเร็จตามวัตถุประสงค์					
ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต					
15. องค์กรของท่านได้ให้โอกาส ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
16. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้ เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะและความชำนาญงาน					

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต (ต่อ)					
17. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้าย ตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม					
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบ ความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานใน อนาคต					
ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร นโยบายและการบริหารขององค์กร					
19. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน					
20. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทาง ปฏิบัติ					
21. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมา ปฏิบัติได้จนบรรลุผล					
22. นโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีความชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็น อย่างดี					
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล					
23. ผู้บังคับบัญชามีความความยุติธรรมใน การบริหารงาน					
24. ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการนิเทศ งานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
25. ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีจริยธรรม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
26. หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนท่านเป็นอย่างดี					
27. หัวหน้างานได้ให้ความเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี					
28. หัวหน้างานได้ให้ความไว้วางใจท่านเป็นอย่างดี					
29. ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
30. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน					
31. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน					
32. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง					
33. ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
ความมั่นคงในการทำงาน					
34. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร					
35. ท่านรู้สึกว่า จะทำงานต่อไปในองค์กร					
36. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป					

ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
สภาพการทำงาน					
37. สภาพแวดล้อมองค์กรเหมาะสม สะดวกสบายในการปฏิบัติงาน					
38. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ใน การปฏิบัติงานที่พอเพียง					
39. การคมนาคมและการเดินทางไป ปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย					
คำตอบแทนและสวัสดิการ					
40. ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือ ผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ					
41. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ รับผิดชอบอยู่เพียงพอต่อค่าครองชีพใน ปัจจุบัน					
42. การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของ องค์การมีความเหมาะสม					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

- | | | |
|---|---------|---------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีเห็นด้วยในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด |

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การติดต่อสื่อสาร					
1. บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ					
2. มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล					
3. มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์					
4. มีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ					
มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน					
5. บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน					
6. บุคลากรเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน					
7. บุคลากรสามารถช่วยกันการแก้ปัญหา และขจัดความขัดแย้งกันในองค์กรได้					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (ต่อ)					
8. องค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน					
ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน					
9. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้					
10. บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ					
11. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
การทำงานร่วมกับผู้อื่น					
12. บุคลากรมีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
13. ทานเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น					
14. องค์กรมีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน					
15. องค์กรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน					

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
ผลผลิตในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร					
17. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไป ตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ตลอดจน มุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร					
18. ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความ พึงพอใจต่อการบริการของบุคลากรกรม ปกครอง					

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิเคราะห์แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
เรื่อง ธรรมชาติบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

- +1 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความคิดเห็น
- 1 หมายถึง คำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาและระดับความเห็น
 แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

- เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)
- $\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
- เกณฑ์ (1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความ
 เพียงตรงสูงใช้ได้
- เกณฑ์ (2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้
 ไม่ได้

ตอนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					$\sum R$	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัด

สกลนคร

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
หลักนิติธรรม								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
หลักคุณธรรม								
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
หลักความโปร่งใส								
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
หลักการมีส่วนร่วม								
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
หลักความรับผิดชอบ								
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความรับผิดชอบในงาน								
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต								
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ปัจจัยค่าเงินในการปฏิบัติงานของบุคลากร นโยบายและการบริหารขององค์กร								
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล								
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความมั่นคงในการทำงาน								
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
สภาพการทำงาน								
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ								
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
การติดต่อสื่อสาร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน								
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

คำถาม การวิจัยข้อที่	คะแนนการพิจารณา					ΣR	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน								
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
การทำงานร่วมกับผู้อื่น								
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ผลผลิตในการปฏิบัติงาน								
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายด้านและค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครเป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .991

ตาราง 47 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับธรรมาภิบาลของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .834

ด้าน/ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านหลักนิติธรรม	.818
1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเป็นธรรม	.829
2. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีความเสมอภาคในการปฏิบัติ	.634
3. กฎระเบียบ ข้อบังคับของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร เอื้อต่อการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับ	.743
ด้านหลักคุณธรรม	.964
4. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรม มาตรฐานจริยธรรม	.858
5. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติหน้าที่อย่างซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจ	.829
6. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ	.743
7. เจ้าหน้าที่ของกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ อดทน มีระเบียบ มีวินัย เสียสละเพื่ออำนาจประโยชน์ให้แก่ประชาชน	.829

ตาราง 47 (ต่อ)

दान/ขอ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านหลักความโปร่งใส	.802
8. มีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรใน กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	.743
9. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร มีการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ทั้งด้านการบริหารงาน การบริหารคน การบริหาร เงินงบประมาณ	.829
10. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนครมีการสื่อสารที่ดีให้ทุกฝ่าย ทราบข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวขององค์กร	.743
11. กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติตาม พรบ. ข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน	.489
หลักการมีส่วนร่วม	.828
12. มีการเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมรับรู้ ร่วมแสดง ความคิดเห็น ในโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	.615
13. การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตัดสินใจในโครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ	.422
14. การเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคลากรของกรมการ ปกครอง จังหวัดสกลนคร ทุกระดับได้ร่วมตรวจสอบการ ปฏิบัติงานตามสิ่งที่ตนได้ร่วมตัดสินใจ	.847
หลักความรับผิดชอบ	834
15. เจ้าหน้าที่กรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มุ่งมั่นตั้งใจ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	.830
16. เจ้าหน้าที่กรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีจิตสำนึกต่อ หน้าที่ ประชาชน สังคมและประเทศชาติ	.829

ตาราง 47 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
หลักความรับผิดชอบ	
17. เจาหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน โดยพร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณะ	.743
ด้านหลักความคุ้มค่า	.850
18. ให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นไปตามมาตรฐาน	.829
19. มุ่งเน้นใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	.743
20. มีการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมเพื่อการบริการประชาชน	.674

ตาราง 48 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974

ด้าน/ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.982
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์	.829
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี	.743
3. ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ	.829
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.822
4. ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยท่านเสมอ	.634

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	
5. ท่านรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	.489
6. งานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ทำให้ท่านรู้สึกเป็นคนที่มีความสำคัญในองค์กรเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ	.620
7. ท่านได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่องาน	.829
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
8. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้ท่านอยากมาปฏิบัติงาน	.743
9. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	.829
10. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ท่านใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่	.743
11. งานที่ท่านรับผิดชอบมีปริมาณความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ	.829
ด้านความรับผิดชอบในงาน	
12. ท่านพึงพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ	.743
13. ท่านได้รับมอบอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	.535
14. ท่านมีจิตสำนึก และความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยเอาใจใส่ มุ่งมั่นให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์	.615
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต	
15. องค์กรของท่านได้ให้โอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	.829

ตาราง 48 (ต่อ)

दान/ขอ	ค่าอำนาจจำแนก
ความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต	
16. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน	.743
17. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	.829
18. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต	.743
ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร	.948
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	
19. ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	.829
20. มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนดแนวทางปฏิบัติ	.738
21. ท่านสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล	.743
22. นโยบายในการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจนทำให้ท่านปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	.829
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	.917
23. ผู้บังคับบัญชามีความความยุติธรรมในการบริหารงาน	.743
24. ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.535
25. ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม มีจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	.829
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.699
26. หัวหน้างานได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนท่านเป็นอย่างดี	.634

ตาราง 48 (ต่อ)

ด้าน/ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	
27. หัวหน้างานได้ให้ความเอาใจใส่ท่านเป็นอย่างดี	.343
28. หัวหน้างานได้ให้ความไว้วางใจท่านเป็นอย่างดี	.558
29. ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติจากหัวหน้างานอย่างยุติธรรม	.829
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.980
30. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการทำงาน	.743
31. เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบในงานร่วมกัน	.829
32. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็น ให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง	.743
33. ท่านและเพื่อนร่วมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.829
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	.873
34. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กร	.743
35. ท่านรู้สึกว่า จะทำงานต่อไปในองค์กร	.535
36. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่จะให้ความมั่นคงกับอนาคตของท่านตลอดไป	.615
ด้านสภาพการทำงาน	.872
37. สภาพแวดล้อมองค์กรเหมาะสมสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน	.722
38. อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่พอเพียง	.847
39. การคมนาคมและการเดินทางไปปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย	.674
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.970
40. ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือผลประโยชน์ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ	.829

ตาราง 48 (ต่อ)

दान/ขอ	ค่าอำนาจจำแนก
दानค่าตอบแทนและสวัสดิการ	
41. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบอยู่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	.743
42. การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนขององค์การมีความเหมาะสม	.829

ตาราง 49 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร เป็นรายด้าน/ข้อ (Reliability) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .933

दान/ขอ	ค่าอำนาจจำแนก
दानการติดต่อสื่อสาร	.956
1. บุคลากรมีการสื่อสารที่ตรงประเด็น บรรลุเป้าหมายขององค์การ	.743
2. มีการสื่อสารที่มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล	.774
3. มีการสื่อสารทันต่อเวลาและสถานการณ์	.829
4. มีการสื่อสารที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมของพนักงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ	.743
दानมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	.807
5. บุคลากรรู้สึกถึงความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน	.735
6. บุคลากรเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน	.829
7. บุคลากรสามารถช่วยกันการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งกันได้อย่างดี	.772

ตาราง 49 (ต่อ)

ด้าน/ขอ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	
8. องค์กรสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับเพื่อนร่วมงาน การเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเองให้เข้าได้กับเพื่อนร่วมงาน	.829
ด้านความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน	.768
9. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการทำงานอย่างถ่องแท้	.734
10. บุคลากรมีความชำนาญในงานที่ตนเองปฏิบัติ	.743
11. บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.758
ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.980
12. บุคลากรมีการปรับทัศนคติมุมมองความคิดของตัวเองบุคคลให้กว้าง มองโลกในทางบวกไว้เสมอเมื่อมีการทำงานร่วมกับผู้อื่น	.829
13. ทานเข้าใจการทำงานของตนเอง และคนอื่น	.743
14. องค์กรมีการวางแผนโดยสร้างวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการเดินไปข้างหน้าร่วมกัน	.829
15. องค์กรมีการกำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนให้ชัดเจน	.743
ด้านผลผลิตในการปฏิบัติงาน	.927
16. ทานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร	.829
17. ทานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร	.743
18. ประชาชนหรือผู้ที่มารับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริการของบุคลากรกรมปกครอง	.893

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	พินิจอากาศเอก ศิริพงษ์ มีสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เดือน กันยายน พ.ศ. 2517
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 161 หมู่ที่ 6 ตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
ตำแหน่งปัจจุบัน	เจ้าพนักงานปกครองปฏิบัติการ (ปลัดอำเภอ) ที่ทำการปกครองอำเภовาริชภูมิ
สถานที่ทำงาน	ที่ทำการปกครองอำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร 47150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2530	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาบ่อ ตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2536	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ ตำบลปลาไหล อำเภовาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2539	โรงเรียนจ่าอากาศ ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร (เหลาการเงิน)
พ.ศ. 2543	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยเกริก กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2564	กำลังศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2539–2545	เสมียนการเงิน กรมการเงินทหารอากาศ กองทัพอากาศ กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2545–2550	เสมียนการเงิน กองพันทหารอากาศโยธิน กองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี
พ.ศ. 2550–2556	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเต่างอย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556–2556	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโนนสัง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู
พ.ศ. 2556 – 2560	เสมียนตราอำเภอ (นักวิชาการการเงินและบัญชี) ที่ทำการปกครองอำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2560 – 2561	เสมียนตราอำเภอ (นักวิชาการการเงินและบัญชี) ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561 – 2561	นักวิชาการการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สำนักงานคลังจังหวัด บึงกาฬ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561 – 2562	เสมียนตราอำเภอ (นักวิชาการการเงินและบัญชี) ที่ทำการปกครองอำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562 – 2565	เสมียนตราอำเภอ (นักวิชาการการเงินและบัญชี) ที่ทำการปกครองอำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565 – 2566	ปลัดอำเภอ ที่ทำการปกครองอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2566 ถึง ปัจจุบัน	ปลัดอำเภอ ที่ทำการปกครองอำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร