

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 387 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 129 คน หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 129 คน และหัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 129 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 387 ชุด แต่ละชุดแบ่งออกเป็น 5 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรอิสระทั้ง 12 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทั่วไปของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นดังนี้

- 1.1 เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย
- 1.2 อายุ ส่วนใหญ่อายุ 30 – 39 ปี (อายุเฉลี่ย 33 ปี)
- 1.3 สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว
- 1.4 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
- 1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งหมด 12 ปัจจัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 ปัจจัย โดยผู้วิจัยแยกการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 8 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

- 2.1.1 ความรับผิดชอบ (X_6 Beta = .349)
- 2.1.2 ความสำเร็จในการทำงาน (X_3 Beta = .278)
- 2.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{11} Beta = .144)
- 2.1.4 การปกครองบังคับบัญชา (X_8 Beta = .122)
- 2.1.5 นโยบายและการบริหาร (X_9 Beta = .082)

2.1.6 ระดับการศึกษา (X_2 Beta = .068)

2.1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10} Beta = .072)

2.1.8 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X_7 Beta = .076)

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 65 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y = -0.283 + 0.05190X_1 + 0.007089X_2 + 0.271X_3 + (-0.013)X_4 + 0.06553X_5 + 0.329X_6 + 0.05788X_7 + 0.09082X_8 + 0.03521X_9 + 0.04927X_{10} + 0.101X_{11} + (-0.0034)X_{12}$$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z = 0.057Z_1 + 0.068Z_2 + 0.278Z_3 - 0.015Z_4 + 0.076Z_5 + 0.349Z_6 + 0.076Z_7 + 0.122Z_8 + 0.082Z_9 + 0.072Z_{10} + 0.144Z_{11} - 0.006Z_{12}$$

เมื่อ Y และ Z = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ปัจจัย ดังนี้คือ

2.2.1 อายุ

2.2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

2.2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้

- 3.1 เป็นผู้มีการดำเนินงานอันรอบคอบในการปฏิบัติงาน
- 3.2 งานที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานได้ผลเป็นที่พึงพอใจ

ของผู้บังคับบัญชา

- 3.3 สามารถตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี
- 3.4 ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน

ร่วมงาน

- 3.5 มีโอกาสก้าวหน้าได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น
- 3.6 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน
- 3.7 สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเสร็จทันเวลาเสมอ
- 3.8 มีอิสระต่อการตัดสินใจและแก้ปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3.9 มีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา
- 3.10 ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษประสบผลสำเร็จนำความก้าวหน้าและชื่อเสียงมาสู่สำนักงานแห่งนี้

4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้

- 4.1 พนักงานส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก
- 4.2 จำนวนลูกจ้างชั่วคราวมีไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบล
ระดับปัญหาอยู่ในระดับมาก
- 4.3 ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก ซับซ้อน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

- 4.4 บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.5 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัยและเพียงพอกับปริมาณงาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.6 ขาดการประสานงานระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับหน่วยงานอื่น ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.7 สำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่เหมาะสมที่จะใช้ปฏิบัติงาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.8 ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.9 พนักงานส่วนตำบลยังไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง
- 4.10 บุคลากรในหน่วยงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ระดับปัญหาอยู่ในระดับน้อย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 5.1 ขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความเห็นว่า งานบางอย่างมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ควรกำหนดขั้นตอนให้เป็นระบบและมีขั้นตอนการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อจะได้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด
- 5.2 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความเห็นว่า การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาควรจะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งควรยึดนโยบายของรัฐบาลเป็นหลัก ควรให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
- 5.3 การพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเห็นว่า ควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและความสำเร็จของงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

5.4 การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีความเห็นว่า ควรมีแผนการจัดอบรมที่ชัดเจนทั้งเนื้อหาและหลักสูตรต้องสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและควรเปิดกว้างให้เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ มากกว่านี้

5.5 สวัสดิการที่พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับ มีความเห็นว่า ควรจัดให้มีสวัสดิการออมทรัพย์ กองทุนบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยรวมทั้งจัดหาสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน

5.6 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีความเห็นว่า การมอบหมายงานให้ปฏิบัตินั้น ควรมอบหมายให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร

5.7 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า ควรมีมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมากกว่าเดิม

5.8 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งาน หน่วยงานและบุคลากร มีความเห็นว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานหน่วยงานและบุคลากรควรมีมากกว่านี้

5.9 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

5.10 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่เหมาะสม ขาดความเป็นสัดส่วนในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีจำนวน 8 ปัจจัย คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย

และการบริหาร ระดับการศึกษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์
การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
จำนวน 8 ปัจจัย โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
ริงชัย สันติวงษ์ (2536 : 249) ที่กล่าวไว้ว่าความรับผิดชอบเป็นข้อผูกพันของผู้อยู่ใต้บังคับ
บัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการใดอย่างหนึ่งจนสิ้นสุด
การกระทำตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ หวน พินธุพันธ์ (2528 :
134) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบของบุคคลเมื่อรับหน้าที่ใดแล้ว จะบากบั่นหน้าที่อย่างดี
ที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีในสิ่งที่ตน
ทำผิดพลาด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Rajabhat Mahasarakham University
ประเด็นที่สอง ความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
งานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด
ของ วินิจ เกตุขำ (2535 : 121) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้น
ที่จะเอากระบวนการจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่มีการจูงใจ
อย่างจริงจังไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานต้องพัฒนาเจตคติและปรับปรุง
พฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่อผลสำเร็จของงาน และสอดคล้องกับ
แนวคิดของ โสภณ ยัมปรีชา (2539 : 30) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานแม้จะเป็นงานที่ได้
เงินเดือนสูงสุดอาจไม่พอใจงาน เมื่อเขารู้สึกว่าไม่ประสบความสำเร็จหรือเป็นคนไม่สำคัญ
เขาไม่มีโอกาสทำอะไรและไม่รู้จุดหมายที่แน่นอน ความต้องการที่รุนแรงของคน คือ
ความรู้สึกสัมฤทธิ์ผล เพราะทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้ทำอะไรสำเร็จและงานของเขาสำคัญ
มีความหมายต่อบุคคลอื่น ซึ่งความภูมิใจเหล่านี้ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยให้เขารู้สึก
ประสบความสำเร็จและนับถือตนเองได้

ประเด็นที่สาม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิภา แก้วศรีงาม (2527 : 217) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ร่วมงานที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชี้แจง ขอคำแนะนำ และปรึกษาหรือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงเป็นผู้พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ แนะนำ แก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย นิรัญโต (2531 : 62 - 63) ที่กล่าวไว้ว่า หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการปฏิบัติงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาวางตัวแบบเจ้านายผู้เรืองอำนาจขาดความสัมพันธ์อันดี ขวัญของลูกน้องจะตกต่ำ

ประเด็นที่สี่ วิธีการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2527 : 204) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องปลุกฝังให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักงานและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน โดยการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องรู้จักชมเชยให้กำลังใจ ต้องดูแลเอาใจใส่ให้ความสนทนิตสนมตามสมควร ต้องให้โอกาสและส่งเสริมให้ก้าวหน้า ต้องสร้างสภาพการปฏิบัติงานที่ดี ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นและให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่เดือดร้อนได้ร้องทุกข์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 403 - 406) ที่กล่าวไว้ว่า สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความนุ่มนวล และแนบเนียนในการว่ากล่าวตักเตือน และการไต่ถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเด็นที่ห้า นโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 9) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติกิจกรรมใดในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นและเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกันมีความต่อเนื่องกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 190) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องตั้งอยู่บนรากฐานข้อเท็จจริงที่มีเหตุผล

นโยบายต่าง ๆ จะต้องไม่ขัดแย้ง นโยบายย่อยจะต้องสนับสนุนนโยบายใหญ่ รวมทั้งต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและมีความแน่นอนในขณะบังคับใช้

ประเด็นที่หก ระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่าพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมจะเห็นโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพและมีความภูมิใจในคุณวุฒิของตนเอง ดังที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2523 : 258) ได้อธิบายไว้ว่า ทักษะการบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดจึงควรพัฒนาให้มาก เพื่อค้นหาความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลและนำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความถนัด การมอบหมายงานอย่างมีหลักเกณฑ์และรอบคอบจะสามารถช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกลมเกลียวในการปฏิบัติงานได้ดี

ประเด็นที่เจ็ด สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาร (2517 : 413 – 414) ที่กล่าวไว้ว่า โครงการเชื้ออำนาจ ความสะดวกที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในด้านการจัดสถานที่ทำงาน จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน อำนาจความสะดวกในด้านที่พักอาศัย สถานที่พักผ่อนและโอกาสก้าวหน้าทางการศึกษา โครงการดังกล่าวนี้ถ้าจัดได้ตามที่ตั้งไว้ย่อมเกิดผลดีแก่หน่วยงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2531 : 297 – 299) ที่กล่าวไว้ว่า คนมีความต้องการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัยมากขึ้น เนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเจริญและการนำเอาเทคนิคทางวิทยาการมาใช้ เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ นอกจากนั้น ทักษะคติของคนได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพและความปลอดภัยของตนเองมากขึ้นรวมทั้งกฎหมายก็ให้ความสำคัญกับการยกระดับและการรับประกันภัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมที่ส่งผลในทางลบในการปฏิบัติงาน เช่น ภัยจากเครื่องจักร เครื่องมือ สารพิษ และความเครียด เป็นต้น

ประเด็นที่แปด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ (2531 : 196) ที่กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรม ดูงาน

ไปศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมและได้วุฒิสูงขึ้น พร้อมทั้งมีความเห็นว่า การเลื่อนชั้น คือ การมีตำแหน่งงานที่สำคัญขึ้น ทำให้มีอำนาจมากขึ้น มีความเป็นอิสระที่จะปฏิบัติงาน ถูกควบคุมน้อยลงและมีสถานที่ปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของทุกคน เป็นทางหนึ่ง que แสดงถึงความก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 403 – 406) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีโอกาสก้าวหน้าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีขวัญกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยกำลังใจ

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ปัจจัย โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้ดังนี้

1.2.1 กลุ่มที่ 1 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ และอายุ ทั้ง 2 ปัจจัยนี้ จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ได้ค่า Sig เท่ากับ .057 และ .066 ตามลำดับ ผู้วิจัยคาดว่า ถ้าหากมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น ตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ น่าจะมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.2 กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยกลุ่มนี้แม้ว่าผู้วิจัยได้ทำการทบทวนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้ว แต่การวิจัยในครั้งนี้ได้ค่า Sig เรียงตามลำดับดังนี้ .671 และ .871

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็น เพราะ ว่า พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นผู้ที่มีวิจารณญาณ รอบคอบในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจ้ดองค์การของ

สมคิด บางโม (2543 : 127 – 130) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการ
สร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากรและปัจจัยทางกายภาพต่าง ๆ ของ
องค์การ เพราะองค์การเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงาน
ขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่
การทำงานกันทำและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์การ
ขนาดใหญ่และมีคนเป็นจำนวนมาก ตลอดงานงานที่ต้องทำมีมาก จะต้องจัดหมวดหมู่
ของงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อ
ศักยภาพขององค์การในที่สุด

3. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด
กาฬสินธุ์ มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า มีปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ พนักงานส่วนตำบล
มีไม่เพียงพอกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและจำนวนลูกจ้างชั่วคราว
มีไม่เพียงพอที่จะช่วยเหลือพนักงานส่วนตำบล ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร
หรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญในส่วนนี้ โดยจะต้องหาวิธีการและแนวทางในการ
บริหารงานบุคคลมาใช้ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสนาะ ตีเยาว์ (2535 : 5)
ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ทำให้ใช้คนและบำรุงรักษาคนที่มี
คุณภาพเพียงพอและเหมาะสมไว้เพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป และ
สอดคล้องกับแนวคิดของ เมธี ปิลันธานนท์ (2523 : 3 – 5) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงาน
บุคคลเป็นกิจกรรมที่จัดโดยมุ่งที่จะใช้ความพยายามให้พนักงานได้ปฏิบัติงานให้มี
ประสิทธิภาพสูงสุดตามความมุ่งหมายของสถาบัน ซึ่งเรื่องเหล่านี้เกี่ยวข้องกับ การวางแผน
การจัดองค์การ การจัดคณะทำงาน การประสานงาน การรายงานและการจัดงบประมาณ
ในการบริหารงานบุคคลนั้น พนักงานจะปฏิบัติงานได้อย่างดีมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อพนักงาน
ได้เห็นว่างานที่ปฏิบัติมีทางจะทำให้เจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายของเขา การบริหารงาน
บุคคลจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญก่อนกิจกรรมอื่นใดที่จะทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล
และในขณะเดียวกันก็จะพยายามที่จะทำให้จุดประสงค์ของบุคคลบรรลุผล นั่นคือ จะต้อง

สัมพันธ์กันทั้งความต้องการของบุคคลและองค์การด้วย

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะอภิปรายให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากเปอร์เซ็นต์มากไปหาน้อย ดังนี้

4.1 การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ มีความเห็นว่า การมอบหมายงานให้ปฏิบัตินั้น ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร ควรมีการแยกแยะงานแต่ละส่วนให้ถูกต้อง มีความชัดเจนในเรื่องของระยะเวลา โครงสร้างหน่วยงานบุคลากร ควรสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่มากกว่านี้ เนื่องจากบุคลากรมีน้อยแต่ปริมาณงานมีมากทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

4.2 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า ควรีมาตรการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยหน่วยงานที่กำกับดูแลควรที่จะให้คำแนะนำตามแผนงานหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์

4.3 การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานและบุคลากร มีความเห็นว่า การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานหน่วยงานและบุคลากรยังขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง ส่งผลให้ประชาชนยังไม่เข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

4.4 ระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความเห็นว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม ควรเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนไหลเหมือนกับข้าราชการครู ควรมีการปรับปรุงอัตราส่วนที่จะได้รับขั้นพิเศษ เพราะปัจจุบันใช้เหมือนกับข้าราชการพลเรือนเนื่องจากพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนน้อยทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมและเสมอภาค

4.5 ขั้นตอนการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีความเห็นว่า งานบางอย่างมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ควรกำหนดขั้นตอนให้เป็นระบบและมีขั้นตอนการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำความสำเร็จมาสู่องค์กรให้มากที่สุด

4.6 การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความเห็นว่า ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชานั้น ควรมีส่วนร่วมที่กว้างไกล เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นบ้าง ให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าของส่วนตัว โดยยึดนโยบายของรัฐบาลเป็นหลัก

4.7 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานนั้นยังไม่เหมาะสม ขาดความเป็นสัดส่วน มีสภาพแออัด ควรมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับเป็นสถานที่ราชการและให้บริการประชาชน โดยการก่อสร้างที่ทำการเป็นของตนเอง

4.8 การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานนั้นขาดการส่งเสริมการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนามีไม่เพียงพอ ควรที่จะมีแผนการจัดอบรมที่ชัดเจนทั้งเนื้อหาและหลักสูตร โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและควรเปิดกว้างให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ มากขึ้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4.9 วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน มีความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานนั้นขาดความทันสมัยและไม่เพียงพอกับความต้องการของปริมาณงานที่มีอยู่ ควรมีการนำเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมาใช้ในสำนักงาน

4.10 สวัสดิการที่พนักงานส่วนตำบลได้รับ มีความเห็นว่า ควรมีการจัดหาสวัสดิการให้เทียบเท่าข้าราชการพลเรือน เช่น จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการที่อยู่อาศัยสร้างบ้านเรือน เนื่องจากพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ไม่มีบ้านเป็นของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ ประเด็นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานทางการศึกษาหลายหน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ควรเร่งรัดและประสานงานกับหน่วยงานองค์กรกลางการบริหารงานบุคคล ในการพัฒนาพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพนักงานทุกสายงานให้มีโอกาสก้าวหน้า เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางาน และพัฒนาวิชาชีพต่อไป

1.2 พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ควรได้รับรู้ถึงระดับปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลได้พิจารณาว่า ปัจจัยดังกล่าว เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน และพัฒนาตนเองต่อไปในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะประเด็นที่เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยติดตามประเมินผล

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเน้นในเรื่องการศึกษาเจตคติ ความคิดเห็น และค่านิยมของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ข้อเสนอแนะประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปว่าควรมีการศึกษา
ในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น

3.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอื่น

3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยดำเนินการวิจัยในแนวลึกโดยการสัมภาษณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University