

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลงานวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

1.1.3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง จำนวน 746 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง จำนวน 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดประเด็นในกรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยในแบบสอบถามนี้มี 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการ ภูมิลำเนา ระดับเงินเดือน โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน มีจำนวน 58 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 11 ด้านดังนี้

1. ความพึงพอใจในหน้าที่ 5 ข้อ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 5 ข้อ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 6 ข้อ
4. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ 5 ข้อ
5. ความมั่นคงในการทำงาน 4 ข้อ
6. รายได้และสวัสดิการ 6 ข้อ
7. การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ 6 ข้อ
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6 ข้อ
9. การได้รับการอบรมและพัฒนา 5 ข้อ
10. นโยบายและการบริหารงาน 5 ข้อ
11. การปกครองและการบังคับบัญชา 5 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 30 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่

1. หลักนิติธรรม 5 ข้อ
2. หลักคุณธรรม 5 ข้อ
3. หลักความโปร่งใส 5 ข้อ
4. หลักการมีส่วนร่วม 5 ข้อ
5. หลักความรับผิดชอบต่อ 5 ข้อ
6. หลักความคุ้มค่า 5 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์จำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 5 ข้อ
2. การกำหนดกลยุทธ์ 5 ข้อ
3. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ 5 ข้อ
4. การควบคุมและประเมินผลกลยุทธ์ 5 ข้อ

ตอนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จำนวน 20 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรจำนวน 5 ข้อ
2. ผลผลิตและผลลัพธ์ จำนวน 5 ข้อ
3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) จำนวน 5 ข้อ
4. การวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 6 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 7 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามและรวบรวมเก็บแบบสอบถามกลับคืนโดยใช้เวลา 12 สัปดาห์ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2553 โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 260 ชุด และได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) สถิติพรรณนา โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการอธิบาย คุณลักษณะประชากร เช่น เพศ อายุ ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2) สถิติเชิงวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์ไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยกำหนดความเชื่อมั่นที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ โดยกำหนดความเชื่อมั่น ณ ระดับนัยสำคัญที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.3 ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของจังหวัดลำปางเรื่องระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง พบว่าจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 260 คน เป็นเพศชายจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.20 และเพศหญิงจำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 53.80 ด้านอายุพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี มีจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 อายุ 31-40 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 55.40 อายุ 41-60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ด้านระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปวช., มัธยมศึกษาจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20 ระดับปวส., อนุปริญญา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 ระดับปริญญาตรี 170 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

ด้านระดับตำแหน่ง ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ตำแหน่งพนักงานมีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40

ด้านระยะเวลาที่รับราชการ ระยะเวลา 1-5 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.40 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 ระยะเวลา 11-15 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 ระยะเวลา 16-20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90

ด้านภูมิลำเนาเดิม มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดลำปาง มีจำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 69.90 มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40

ด้านระดับเงินเดือน ผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 ระดับเงินเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 ระดับ ระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$)

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวม พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวปัจจัยการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากด้าน โดยภาพรวมของทุกปัจจัยการปฏิบัติงาน มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านโอกาส

ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมาได้แก่ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.15$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง เป็นรายปัจจัย จำนวน 11 ปัจจัย มีดังนี้

1. ความพึงพอใจในหน้าที่	$\bar{X} = 3.76$	S.D = 0.65
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X} = 3.81$	S.D = 0.80
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X} = 3.62$	S.D = 0.73
4. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{X} = 3.60$	S.D = 0.93
5. ความมั่นคงในการทำงาน	$\bar{X} = 3.58$	S.D = 0.89
6. รายได้และสวัสดิการ	$\bar{X} = 3.15$	S.D = 0.89
7. การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ	$\bar{X} = 3.67$	S.D = 0.72
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X} = 3.51$	S.D = 0.81
9. การได้รับการอบรมและพัฒนา	$\bar{X} = 3.60$	S.D = 0.81
10. การปกครองและการบังคับบัญชา	$\bar{X} = 3.87$	S.D = 0.85
11. การปกครองและการบังคับบัญชา	$\bar{X} = 3.85$	S.D = 0.81

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า หลักการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาได้แก่ หลักความคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.88$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หลักคุณธรรม ($\bar{X} = 3.59$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเป็นรายด้าน จำนวน 6 ด้าน มีดังนี้

1. หลักนิติธรรม	$\bar{X} = 3.70$	S.D = 0.89
2. หลักคุณธรรม	$\bar{X} = 3.59$	S.D = 0.78
3. หลักความโปร่งใส	$\bar{X} = 3.80$	S.D = 0.76
4. หลักการมีส่วนร่วม	$\bar{X} = 3.91$	S.D = 0.63
5. หลักความรับผิดชอบต่อ	$\bar{X} = 3.82$	S.D = 0.60
6. หลักความคุ้มค่า	$\bar{X} = 3.88$	S.D = 0.61

1.3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาได้แก่ ด้านการ

วิเคราะห์สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 3.84$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.70$)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรายด้าน จำนวน 4 ด้าน มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	$\bar{X} = 3.84$	S.D = 0.64
2. การกำหนดกลยุทธ์	$\bar{X} = 3.85$	S.D = 0.65
3. การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์	$\bar{X} = 3.70$	S.D = 0.78
4. การควบคุมและการประเมินผลกลยุทธ์	$\bar{X} = 3.76$	S.D = 0.86

1.3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานและการรายงานผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำนวน 4 ด้าน มีดังนี้

1. วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร	$\bar{X} = 3.84$	S.D = 0.76
2. ผลผลิตและผลลัพธ์	$\bar{X} = 3.91$	S.D = 0.63
3. ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)	$\bar{X} = 3.82$	S.D = 0.60
4. การวัดผลการดำเนินงานและ การรายงานผลการดำเนินงาน	$\bar{X} = 3.88$	S.D = 0.60

1.3.7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ณ ระดับสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($P = 0.346 > 0.05$)

2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตาม ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($P = 0.400 > 0.05$)

3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($P = 0.487 > 0.05$)

4) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($P = 0.039 < 0.05$)

5) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระยะเวลาที่รับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($P = .120 > 0.05$)

6) ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกตามระดับงานเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ($P = 0.89 > 0.05$)

1.3.8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมทั้ง 11 ปัจจัย มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยในการปฏิบัติงานกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีดังนี้

1. ความพึงพอใจในหน้าที่	$r = 0.308$	สัมพันธ์ต่ำ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$r = 0.332$	สัมพันธ์ต่ำ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$r = 0.423$	สัมพันธ์ปานกลาง
4. โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ	$r = 0.387$	สัมพันธ์ต่ำ
5. ความมั่นคงในการทำงาน	$r = 0.393$	สัมพันธ์ต่ำ
6. รายได้และสวัสดิการ	$r = 0.314$	สัมพันธ์ต่ำ
7. การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่ได้รับผิดชอบ	$r = 0.556$	สัมพันธ์ปานกลาง
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	$r = 0.506$	สัมพันธ์ปานกลาง
9. การได้รับการอบรมและพัฒนา	$r = 0.483$	สัมพันธ์ปานกลาง
10. การปกครองและการบังคับบัญชา	$r = 0.388$	สัมพันธ์ต่ำ
11. การปกครองและการบังคับบัญชา	$r = 0.247$	สัมพันธ์ต่ำ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

1.3.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าปัจจัยการบริหารทั้ง 3 แบบ ได้แก่ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน

ตำบล ในจังหวัดลำปาง ณ ระดับนัยสำคัญของทางสถิติ 0.01 ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการบริหารงานแต่ละแบบกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง มีดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|-------------|-----------------|
| 1. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล | $r = 0.681$ | สัมพันธ์สูง |
| 2. การบริหารเชิงกลยุทธ์ | $r = 0.495$ | สัมพันธ์ปานกลาง |
| 3. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ | $r = 0.534$ | สัมพันธ์ปานกลาง |

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการบริหารงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

1.3.10 ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบคำถามปลายเปิด แล้วนำมาแจกแจงความถี่และวิเคราะห์ข้อมูลเป็นร้อยละ

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จากผู้ตอบคำถามปลายเปิดจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 50.77 ได้แก่ ตัวอย่างในการวิจัย โดยปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก ได้แก่

- | | | |
|---|-------------|---------------------|
| 1. พนักงานมีจำนวนน้อยไม่พอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย | จำนวน 22 คน | คิดเป็นร้อยละ 16.67 |
| 2. ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงาน | จำนวน 15 คน | คิดเป็นร้อยละ 11.36 |
| 3. ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอที่จะใช้ในการบริหารเพื่อสนองความต้องการของประชาชน | จำนวน 15 คน | คิดเป็นร้อยละ 11.36 |
| 4. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | จำนวน 10 คน | คิดเป็นร้อยละ 7.58 |
| 5. การทำงานมุ่งตอบสนองนโยบายของฝ่ายการเมืองมากเกินไป | จำนวน 9 คน | คิดเป็นร้อยละ 6.82 |

สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง จากผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยที่เสนอแนะในการปฏิบัติงาน 5 ลำดับแรก ได้แก่

1. ควรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13
อย่างเคร่งครัด
2. ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.13
ในการทำงานของพนักงาน
3. ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 11.29
เป็นระบบ
4. ควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87
ให้มีประสิทธิภาพ โดยการทำระบบ
สารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหาร จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.26
งานและในการกำหนดนโยบายของ
หน่วยงาน

2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $S.D = 0.61$) ที่ผลการศึกษาปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติในหน้าที่รับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นสนใจเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีความตั้งใจและพยายามให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : 105) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษพบว่า พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสาธิต แก้วรากมูข (2546 : 77-78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษพบว่า ความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ยุพดี พันธุ์นิตย์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานส่วนตำบล กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล

ท่อมเหนือ อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ใจทิพย์ ชินสุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) บังจัญใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอำเภอคอนเจดีย์และอำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผลการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ชัยวัฒน์ สิกขชาติ (2545 : 64-66) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการ (สมคิด บงโม, 2543 : 127-130) ที่กล่าวว่า การจัดการเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากรและปัจจัยต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรและมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนเป็นจำนวนมาก ตลอดงานที่ต้องทำมีมากจะต้องจัดหมวดหมู่ของงานให้มีลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งต่อศักยภาพขององค์กรในที่สุด

2.2 บังจัญเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ผลจากการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 เพศ ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกนกวรรณ ธนาเลิศสมบูรณ์ (2546 : 53-54) และสาธิต แก้วรากรมุข (2546 : 77-78) ที่กล่าวถึงสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นอาจอธิบายได้ว่า ในสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพศหญิงมีบทบาทในการทำงานนอกบ้านมากขึ้น มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ทัดเทียมกับเพศชาย ซึ่งทำให้ความแตกต่างในการปฏิบัติงานระหว่างเพศเปลี่ยนไป ดังนั้นเพศหญิงจึงได้รับการยอมรับในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ในภาครัฐและเอกชนเพิ่มมากขึ้น

2.2.1 อายุ ผลการศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของพรพรรณ อินท

สุข (2547 : 81-83) เอกชัย เพียงใจวงศ์ (2547 : บทคัดย่อ) Mataheru (1985 : Abstract) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Cooper and other (1979 : 117-125) อย่างไรก็ตามในการศึกษาผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี อาจทำให้วุฒิภาวะทางอารมณ์การมองปัญหาและการปรับตัวใกล้เคียงกัน จึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แตกต่าง

2.2.3 ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สาธิต แก้วรากมุก (2546 : 77-78) ชมภูณัฐ วรรณคนาพล (2545 : 82-86) น้ำจิต ชำวันดี (2544 : บทคัดย่อ) และวีรชัย บุญจรีนาค (2542 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนั้นจึงมีความรู้และสติปัญญาที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ระยะเวลาที่รับราชการ ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่รับราชการของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) และวีรชัย บุญจรีนาค (2542 : บทคัดย่อ) ในการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่รับราชการระหว่าง 6-15 ปี ซึ่งอาจจะทำให้มีความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งอาจจะอธิบายได้ว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน จะทำให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่แตกต่างกัน จะทำให้พนักงานส่วนตำบลมีการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติแตกต่างกัน จะทำให้มีต่อความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ

2.2.6 ระดับเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ระดับเงินเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ น้ำจิต ชำวันดี (2544 : บทคัดย่อ) อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ (2544 : บทคัดย่อ) วีรชัย บุญจรีนาค (2542 : บทคัดย่อ) ชมพูณัฐ วรรณคนาพล (2545 : 82-86) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wisher (1984 : 3042) และผลการศึกษาของกรองแก้ว รัตนจินะ (2550 : บทคัดย่อ)

2.2.7 ภูมิปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ภูมิปัญญาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วราภรณ์ รัตนอาษาไวย (2544 : บทคัดย่อ) แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษา ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145-152)

2.3 ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปางพบว่า

2.3.1 ความพึงพอใจในหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.308$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชมพูนุช วรรณคณาพล (2545 : บทคัดย่อ) Jamann (1975) อรุโณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546 : บทคัดย่อ) ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540 : บทคัดย่อ) อุไรวรรณ โปร่งมาก (2547 : บทคัดย่อ) และ Srivasve (1977) ที่พบว่าความพอใจในหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lock (1976 : 1300 – 1302) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 145- 152) ที่ว่าลักษณะงานทำให้เกิดความท้อแท้ ทำให้เกิดความสนใจ การได้ทำงานที่ตนชอบและถนัดจะทำให้เกิดความพึงพอใจการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่สนใจในงาน

2.3.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.332$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Moore และ Bere (1959) สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) สาธิต แก้วรามุก (2546 : บทคัดย่อ) และสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541: บทคัดย่อ) ที่ว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1976 : 380-384) ที่ว่าการติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.423$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของชมพูนุช วรรณคณาพล (2545 : บทคัดย่อ) สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) น้ำจิตร ชาวันดี (2544 : บทคัดย่อ) และสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานจะมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสอดคล้องกับ

แนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg (อ้างใน พูลสุข สังข์รุ่ง, 2546 : 145 – 147) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยแวดล้อม (Hygiene factors) ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.4 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาพบว่า โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.387$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวัตรภู อจหาญ (2542 : บทคัดย่อ) อรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ (2544 : บทคัดย่อ) น้ำจิตร ชาวันดี (2544 : บทคัดย่อ) กรองแก้ว รัตนจินะ (2551 : บทคัดย่อ) และปัญญา บุรณะนนทสิริ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างใน พูลสุข สังข์รุ่ง, 2546 : 145-147) และ Clayton Alderfer (อ้างในสุพานี สฤษฏ์วานิช 2549 : 201) ที่ว่าความก้าวหน้าในอาชีพการงานจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.5 ความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.393$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอรรถวุฒิ ตัญชนาวิทย์ (2544 : บทคัดย่อ) สุดธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) Dan (1999) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (1971 : 280-283) ที่ว่าความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าได้ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีหลักประกันความมั่นคงและได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวคิดของ Maslow (อ้างในประสิทธิ์ สันติวัฒนา, 2530 : 22-23) ตลอดจนแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างในพูลสุข สังข์รุ่ง 2546 : 145-147)

2.3.6 รายได้และสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า รายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ($r = 0.314$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาริณี จันทร์ แสงศรี (2541 : บทคัดย่อ) วัตรภู อจหาญ (2542 : บทคัดย่อ) Moor and Berne (1959) Mataheru (1985) สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541: บทคัดย่อ) ที่พบว่ารายได้และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างในพูลสุข สังข์ รุ่ง, 2546 : Clayton Alderfer (อ้างในสุพานี สฤษฏ์วานิช, 2549 : 209) และ Maslow (อ้างใน

ประสิทธิ์ สันติวัฒนา, 2530 : 22-23) ที่กล่าวว่ารายได้และสวัสดิการเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.7 การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.506$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) Antonioni (1999) ชาริณี จันทร์แสงศรี (2540 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีของ McClelland (อ้างในพิทยา บวรวัฒนา (2548 : 32) ที่ว่าความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน (achievement) จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นการที่บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในการทำงานก็ย่อมจะมีความรู้สึกที่ยินดีในผลการปฏิบัติของตน และต้องการจะทำให้การปฏิบัติงานให้ดีกว่าคนอื่นหรือดีกว่ามาตรฐานทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.8 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.506$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) ชาริณี จันทร์แสงศรี (2541 : บทคัดย่อ) ศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) พรพรรณ จันทร์สุข (2547 : บทคัดย่อ) สิทธิชัย ยุคทวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) ปัญญา บุรณะนันทศิริ (2549 : บทคัดย่อ) และสุทธิดา แก้วปลั่ง (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Locke (1976 : 1300-1302) Chester I. Barnard (1972 : 142-149) และ Gilmer, (1976 : 380-384) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น การมีชั่วโมงการทำงาน และเวลาพักที่เหมาะสม มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่พร้อม อากาศถ่ายเทดี อุณหภูมิพอเหมาะ ทำเลที่ตั้งดี รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้แก่ แสง เสียง ฮ่องกงน้ำ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.9 การได้รับการอบรมและพัฒนา ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการอบรมและพัฒนา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.483$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุชาดา กาญจนนิมมาน (2541 : บทคัดย่อ) Antonioni (1999) พรพรรณ จันทร์สุข (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Frederick Herzberg เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ (Motivators) ที่ว่าความก้าวหน้าของการพัฒนาทักษะ (Advancement and Development & Skill

แนวคิดของ Katz and Kahn (1978 : 226) และแนวคิดของ Gilmer (1967 : 308-384) ซึ่งสรุปได้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การได้รับการฝึกอบรม การศึกษาคูณาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3.10 นโยบายและการบริหารงาน จากการศึกษาพบว่า นโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.388$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคงของ กรองแก้ว รัตนจินะ (2551 : บทคัดย่อ) ปัญญา บุรณะนนทศิริ (2549 : บทคัดย่อ) และศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rebeaux and Poppleton (อ้างใน ปณิธาน สุนารัตน์, 2538 : 25) ที่กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจต่อการบริหารที่ยึดคนเป็นหลัก มีการพิจารณาไตร่ตรองที่ดีและเป็นประชาธิปไตยมากกว่าผู้บริหารที่ยึดงานเป็นหลัก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 190) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องตั้งอยู่บนรากฐานข้อเท็จจริงที่มีเหตุผล นโยบายต่าง ๆ จะต้องไม่ขัดแย้งนโยบายย่อยจะต้องสนับสนุนนโยบายใหญ่ รวมทั้งต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความแน่นอนในขณะบังคับใช้ ถ้าหากนโยบายและการบริหารมาจากกระบวนการที่คนในองค์กรที่มีส่วนร่วมมีความเป็นประชาธิปไตยและยึดผลประโยชน์ของส่วนร่วมเป็นหลัก และตั้งอยู่บนรากฐานของข้อเท็จจริงที่มีเหตุผลก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.11 การปกครองและการบังคับบัญชา จากผลการศึกษา พบว่าการปกครองและการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.247$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคงของศุภชัย วิมานไพจิตร (2545 : บทคัดย่อ) อรุโณ อิศรวิจิตรชัยกุล (2546 : บทคัดย่อ) สิทธิชัย ยุคตวิสาร (2547 : บทคัดย่อ) สาธิต แก้วรากมุก (2546 : บทคัดย่อ) และ Srivasve (1977 : Abstract) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lock (1976 : 1032) ที่กล่าวว่า ความศรัทธาในตัวผู้บริหารจะมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการปกครองและบังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความศรัทธาในความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Van Dersal (1968 : 62-72) ที่เห็นว่า การปกครองและการบังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะมีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติ

2.4 ปัจจัยด้านบริหารงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างปัจจัยด้านการบริการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปางพบว่า

2.4.1 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ผลการศึกษาพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ($P = 0.681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของฉลองนพ อัมพรรัตน์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภออมลาคาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาวิจัยของพัฒนาศักดิ์ พันทุภักข์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาวิจัยของศิริพร คงแก้ว (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการของสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล และการศึกษาวิจัยของ สุรเชษฐ์ คະสุคใจ (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดนครพนม ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของวราญา จตุพัฒน์รังสี (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารของเทศบาลตำบลบ่อแฮ้ว อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่ามีเพียง 2 ด้าน ของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเท่านั้นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ หลักคุณธรรมและหลักความคุ้มค่า

2.4.2 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในจังหวัดลำปาง ($r = 0.495$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ วสันต์ นนทะสัน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลตามทฤษฎีของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาวิจัยของทรงศักดิ์ ศรีวงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี และผลการศึกษาวิจัยของกาญจนา ศรีวงษ์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียนเถินวิทยา จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากการบริหารเชิงกลยุทธ์จะทำให้องค์กรมีการก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน แล้วมีการวิเคราะห์ร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสในการดำเนินงาน

เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ เพื่อนำมาปฏิบัติต่อไป ดังนั้นการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเพราะถ้าหน่วยงานใดมีการกำหนดผลกลยุทธ์ที่ดีก็จะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานตามไปด้วย

2.4.3 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง ($r = 0.534$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวีรชัย ชูณหสุวรรณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารกรมวิชาการเกษตรต่อการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผลการศึกษาวิจัยของ เกศินี คงเมือง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารเทศบาลเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม และผลการศึกษาของ วีรวิทย์ โปร่งจันทิก (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในกองบังคับการตำรวจน้ำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะให้ความสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ ทำให้มีการปรับปรุงแก้ไข สนับสนุน ดำเนินงานให้มีความคล่องตัว มีความกระตือรือร้นและให้ความสำคัญต่อผลผลิตผลลัพธ์ของงานเป็นหลักมากกว่าจะยึดขั้นตอนหรือระเบียบในการดำเนินงานในระบบราชการ จึงทำให้บุคลากรมีความคล่องตัวและมีความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการดำเนินงานในหน่วยงาน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในจังหวัดลำปาง มีผลการศึกษาที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะมีการดำเนินการในการส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติของบุคลากรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่สุด ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 ด้านความพอใจในการปฏิบัติงาน ควรจะมีการมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการหาวิธีการต่าง ๆ ในการกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การยกย่องชมเชย การให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี หรือการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย น่าสนใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ

3.1.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรจะมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงานให้มีความใกล้ชิดมากขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็นที่ให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการพัฒนาการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน การมีกิจกรรมสนทนา การร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงานให้ลดน้อยลง ตลอดจนมีการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติงานให้มากขึ้น

3.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจะมีการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น เช่น การมีกิจกรรมสนทนา การไปทัศนศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น ตลอดจนควรจะมีกิจกรรมที่จะช่วยเหลือกันของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การไปเยี่ยมเยียนกันเมื่อมีบุคลากรในหน่วยงานเจ็บป่วย

3.1.4 โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ควรจะส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยให้มีโอกาสได้เลื่อนขั้น ตำแหน่งจากหน้าที่งานที่รับผิดชอบ มีการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้ระบบคุณธรรม มีความโปร่งใส มีเหตุผลและอธิบายได้ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานยอมรับได้

3.1.5 ความมั่นคงในการทำงาน ควรจะสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่บุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน โดยการยึดกฎหมาย ระเบียบในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการป้องกันการใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการรังแกหรือกลั่นแกล้งกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องให้การคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

3.1.6 รายได้และสวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

3.1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสำนักงาน ควรมีการตกแต่งสำนักงานและสถานที่ให้มีความสวยงาม มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์และครุภัณฑ์ที่ใช้งานให้มีความเพียงพอและเหมาะสม

3.1.8 การได้รับการอบรมและพัฒนา ควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาสไปอบรม สัมมนา สนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมคุณวุฒิให้สูงขึ้น โดยยึดหลักความเป็นธรรมเสมอภาคแก่บุคลากรในหน่วยงาน

3.1.9 นโยบายและการบริหาร ควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีโอกาส มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อมูลหรือตลอดมีโอกาสได้กำหนดนโยบายและการบริหาร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารหน่วยงาน นอกจากนี้ควรจะมึระบบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างเป็นระบบ

3.1.10 การปกครองและบังคับบัญชา ควรจะมีการใช้ระบบคุณธรรม (Merit system) เป็นหลักการสำคัญในการปกครองและบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับในการปกครองบังคับบัญชา นอกจากนี้ควรจะมึระบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน และมีความเป็นธรรม

3.1.11 การรับรู้ต่อความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ ควรมีการให้รางวัล ให้การยกย่องชมเชยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีในด้านต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการภาคภูมิใจในการปฏิบัติ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติควรจะใช้ผลงานและความรู้ความสามารถในการทำงานมาเป็นเกณฑ์สำคัญในการประเมิน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานได้ตระหนักถึงผลของการทำงานที่จะมีผลต่อตนเอง นอกจากนี้ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ผลงานหรือความสำเร็จในงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ได้เป็นรับทราบแก่สาธารณชน เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและได้รับรู้ต่อความสำเร็จของตนเอง

3.1.12 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ควรจะมีการดำเนินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจัง เคร่งครัด ให้มีผลในทางปฏิบัติในการปฏิบัติอย่างแท้จริง เพราะการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลจะครอบคลุมในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ดังนั้นถ้ามีการดำเนินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างจริงจังและเคร่งครัดแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานและการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1.13 การบริหารเชิงกลยุทธ์ ผู้บริหารควรจะให้มีความสำคัญต่อการใช้แผนกลยุทธ์เป็นพื้นฐานในการวางแผนงบประมาณแผนพัฒนา ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวอย่างจริงจัง ต่อเนื่องตลอดจนให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมกันศึกษาการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์ไม่ใช่เป็นของฝ่ายบริหารแต่ฝ่ายเดียว

3.1.14 การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรจะต้องยึดการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์เป็นหลักในการบริหารงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่มีความชัดเจน มีความเป็นไปได้และสามารถปฏิบัติได้ภายใต้งบประมาณและเวลาที่มึอยู่ของหน่วยงาน และควรจะมีการสรุปผลการดำเนินงานอย่างจริงจัง เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

3.1.15 การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการงานที่จะบรรลุเป้าหมายได้ ต้องอาศัยบุคลากรในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานอย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาวิจัย พบว่าภายในองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีปัญหาความขัดแย้งกันของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีปัญหาเรื่องการเข้ามาแทรกแซงของอำนาจทางการเมืองในท้องถิ่น การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหาร ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งจากความไม่เป็นธรรมในการบริหารและเรื่องผลประโยชน์ต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพราะถ้าหากบุคลากรในหน่วยงานมีความขัดแย้งกันแล้ว ก็ยังไม่สามารถจะทำงานร่วมกันได้อย่างสนิทใจและมีความไว้วางใจต่อกันได้ จะส่งผลทำให้ความรักในงานและหน่วยงานของบุคลากรลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องหาทางลดความขัดแย้งและสร้างความรักสามัคคีของบุคลากรภายในหน่วยงานให้เกิดขึ้น เพื่อจะนำไปสู่การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการพัฒนาหน่วยงานในอนาคตต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้างต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่มีต่อพนักงานองค์กรส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เช่น พนักงานเทศบาลและพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อให้ผลการศึกษา มีความลึกซึ้งและมีความครอบคลุมต่อพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

3.2.2 ควรจะมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลของจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร

3.2.4 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ เพื่อนำผลการศึกษา มาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาเชิงปริมาณ

3.2.5 ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับการบริหารงานให้มากขึ้น เพื่อจะได้ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2.6 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผลของการใช้การบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาล การบริหารเชิงกลยุทธ์และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นอื่นๆ เช่น เทศบาลตำบล

