

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีขั้นตอนสรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

โดยภาพรวม บุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความจำเป็นมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความถูกต้องแม่นยำ ด้านความรู้ ด้านความคิดสร้างสรรค์ และด้านประสบการณ์ เป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

โดยภาพรวม บุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านรายได้และสวัสดิการ เป็นอันดับสุดท้าย

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า

โดยภาพรวม บุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอกะชวยวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านความฉับไว มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อยที่สุด และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

ด้านความถูกต้องแม่นยำ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

ด้านประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากร อบต. น้ำอ้อม ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เรียงลำดับจากความถี่เรียงจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด รองลงมาคือ อยากให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มากขึ้นกว่านี้ อยากให้จัดระบบงานก่อน - หลังของเอกสารที่จะต้องดำเนินการอย่าง เร่งด่วนตามลำดับ และตรงตามหน่วยงานที่ปฏิบัติมากขึ้นกว่านี้ อยากให้มีมีสื่อ อุปกรณ์ที่เพียงพอและสะดวกในการทำงาน ควรจัดให้มีการอบรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ดีขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวม บุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานบริการประชาชนของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม มีการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ตามระยะเวลาที่ระเบียบกฎหมายกำหนด ลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มารับบริการได้อย่างทันที่ และมีความถูกต้องแม่นยำ ละเอียดยรอบคอบ มีความรู้ในการปฏิบัติงานด้านนั้น ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานเพื่อให้เกิดความฉับไว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพ ตามแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2546 : 1) ที่ว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า หรือ พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัช ชมวงษ์ (2552 : 84 – 87) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม

อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า โดยภาพรวม บุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในด้านความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ฉับไว ถูกต้อง และ ทันต่อเวลา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม และสนับสนุนในด้านการศึกษา อบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ในด้านการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารงาน มีความเป็นธรรม เป็นกันเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้ ช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุตประวีณ์ เลิศกาญจนวดี, 2546 : 133 - 136) ที่ว่า ความพึงพอใจในงานที่ทำ และ ความไม่พอใจในงานที่ทำ มีสาเหตุมาจาก ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และ รักในงานที่ตนปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีบุคคลในองค์กรจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ปีทมา แดงผึ้ง (2551 : 82 – 84) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความลับใจ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานที่รวดเร็ว ลับใจ ถูกต้อง ย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้มารับบริการ และผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิด ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และมีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรและผู้บังคับบัญชาขาดการประสานงานที่ดี จึงทำให้งานมี ความล่าช้า ซึ่งอาจจะเกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อม ขาดความรัก ความสามัคคีกัน และรายได้ที่ได้รับก็ค่อนข้างน้อย จึงทำให้ขาดความ กระตือรือร้นในการทำงานทำให้งานเกิดความล่าช้า ไม่ทันเวลาตามที่กำหนด ตามแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน (2546 : 1) ที่ว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้า หรือ พัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ ได้ นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร ให้باهินใจความดีแก่ผู้ที่ทำงานดี ทั้งด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านรายได้ ให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ในด้านการปฏิบัติงานเพื่อที่จะ ได้ปฏิบัติงานอย่าง ถูกต้องแม่นยำ เกิดการผิดพลาดน้อย ทำให้งานเกิดความรวดเร็ว ทันเวลา

ด้านความถูกต้องแม่นยำ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การปฏิบัติงานที่ ถูกต้องแม่นยำในกฎระเบียบต่าง ๆ ทำงานผิดพลาดน้อย มีความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการก็จะให้การยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถของ ตน ผู้บริหารก็จะส่งเสริม และ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และมี โอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอีกด้วย ซึ่งเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อมได้รับความไว้วางใจ และความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมากเกินไปจนทำให้การ

ทำงานขาดความถูกต้องแม่นยำ เพราะบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่ได้ตรวจสอบเป็นอย่างดี เพราะเชื่อในความรู้ ความสามารถของบุคลากรมากเกินไป ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อมมีรายได้ค่อนข้างน้อยจึงขาดการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทำงานพอให้เสร็จไปวัน ๆ ตามแนวคิดของ สมใจ ตักษณะ (2543 : 11-14) ที่ว่า บุคคลถือเป็นหัวใจเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร และอันดับสองต่อจากบุคคลคือกระบวนการที่สำคัญเกี่ยวกับองค์กร คือการดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการจ้ดองค์กรในด้านบุคคล สร้างแรงจูงใจในด้านการทำงาน และควบคุมคุณภาพการทำงานด้วย

ด้านความรู้ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กับด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อม เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ จึงได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงให้ความไว้วางใจ เชื่อถือในความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัช ชมวงษ์ (2552 : 85) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ด้านนโยบายการบริหาร ในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับต่ำ

ด้านประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อม ส่วนมากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ทำให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มารับบริการ ส่วนมากจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การปกครองบังคับบัญชาก็ง่าย เนื่องจากบุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานมาก ไว้วางใจได้ ตามแนวคิดของ ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2539 : 9) ที่ว่า ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหาร คือ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัช ชมวงษ์ (2552 : 85) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม น้ำตาลอีสาน จำกัด ในระดับต่ำ

ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ชอบคิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอนคิดระบบผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคารสถานที่แบบเอนกประสงค์ เป็นต้น จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับนับถืออย่างมากจากเพื่อนร่วมงาน และ ผู้บังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับน้อย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านรายได้ และสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานใน อบต. น้ำอ้อม ได้รับเงินเดือนหรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ค่อนข้างน้อย การเบิกจ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างช้าเป็นบางครั้ง จึงส่งผลให้การทำงานมีความเลื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ไม่มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยา ยศคำลือ (2553 : 95 - 97) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ราชภัฏเลย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับอยู่ในระดับต่ำ

4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้มากที่สุด รองลงมาคือ อยากให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มากขึ้นกว่านี้ อยากให้จัดระบบงานก่อน - หลังของเอกสารที่จะต้องดำเนินการอย่าง เร่งด่วนตามลำดับ และตรงตามหน่วยงานที่ปฏิบัติมากขึ้นกว่านี้ อยากให้มีมีสื่อ อุปกรณ์ที่เพียงพอและสะดวกในการทำงาน และ ควรจัดให้มีการอบรมจริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อบต. น้ำอ้อม ในด้านการยอมรับนับถือ เพราะจากผลการศึกษา พบว่า ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงานได้ให้ความสำคัญกับการให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรเป็นไปอย่างรวดเร็ว ฉับไว ถูกต้อง และ ทันต่อเวลา และควรให้ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม และ สนับสนุนในด้านการศึกษา

อบรม การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในการบริหารงาน ต้องมีความเป็นธรรม เป็นกันเอง ยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปรึกษาหารือได้ ช่วยแก้ไขปัญหาก็กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจในการ ปฏิบัติงาน และควรส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ การส่งเสริมให้เกิดความรัก ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีม มีความปลอดภัยในการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ใน การทำงานพร้อม การสื่อสารในองค์กรมีความชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน จัดอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นนอกเหนือจากนี้ ที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้การศึกษาได้ครบถ้วน และพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อองค์กร

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ว่ามีผล กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มาก - น้อยเพียงใด