

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.75$) รองลงมาได้แก่ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.72$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.65$) ด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.64$) ด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.62$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.60$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.59$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมาได้แก่ ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ ($\bar{X} = 3.66$) และด้านความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ($\bar{X} = 3.65$) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 3.90$) ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร ($\bar{X} = 3.89$) และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (X) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) ในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.470$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กร (Z) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (Y) ในจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.536$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่พบในครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเหตุผลได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม พนักงานในองค์กร ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ให้ช่วยเสนอแนะความเห็นและความเห็นนั้นได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งตำแหน่งงานในหน้าที่เป็นอาชีพที่มั่นคงและสามารถช่วยให้ดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตภาพ การไม่ถูกกีดกันแก่งแย่งหรือถูกใส่ร้ายจากผู้บังคับบัญชา งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้เกิดความชำนาญ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสะดวกสบายและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน องค์กรมีการจัดสรรและให้สวัสดิการแก่พนักงานอย่างเพียงพอ การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่มีอยู่เป็นไปด้วยความยุติธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลงานที่ปฏิบัติได้ สอดคล้องงานวิจัยของ

รัชนี้ ตรีศุทธิวงษา (2552 : 155) พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากและเป็นรายด้าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านมั่งคั่งปลอดภัยในการทำงาน แต่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าจ้างเงินเดือนพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กร ด้านการมีความรักและศรัทธาต่อองค์กร และด้านการช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม และเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านความพึงพอใจของทุกฝ่าย พนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นรายด้านแตกต่างกัน

2. ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจด้านความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ และด้านความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเหตุผลได้ว่า ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรบริหารส่วนตำบล มีความภูมิใจทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์กร ไม่คิดที่จะโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงไปทำงานที่แห่งใหม่ ถึงแม้ว่าในบางครั้งจะมีปัญหาในการทำงาน แต่ก็เป็นเรื่องยากที่จะปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังให้ความสนใจต่อการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและ เต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ในการทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ ศิริสมภพรมย์ (2553 : 81) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างจิตสำนึกองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีจิตสำนึกองค์กร โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสำนึกความเป็นเจ้าของ เช่น ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานด้วยความละเอียด รอบคอบเพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์กร โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้านสำนึกความรับผิดชอบ เช่น ท่านมีการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพ

การทำงานของตน มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานในหน้าที่ หรืองานที่เกี่ยวข้องให้ประสบความสำเร็จมีความรู้ที่รับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองทุกครั้ง ด้านสำนักความสัมพันธ์อันดี เช่น ท่านเชื่อมั่นว่าการเคารพในเกียรติและสิทธิส่วนบุคคลช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับคนอื่นและคุณค่าการทำงานเป็นทีมร่วมกัน พนักงานธนาคารออมสิน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน เช่น ท่านมีการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย มีการประยุกต์ใช้แนวคิดในการทำงานใหม่ ทำให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีด้านต้นทุน เช่น ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่องค์กรกำหนด มีกลไกการติดตามและควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดทำให้การทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและด้านเวลา เช่น มีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกัน ในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายให้ผลงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายเหตุผลได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานในองค์กรหมั่นหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อลดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ทুমเทพปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถทำให้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550 : 90) พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพทำงานไม่แตกต่างกัน ประสพการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศใน

องค์กรด้านโครงสร้างองค์กรบรรยากาศในองค์กรด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์กรด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์กรด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์กรด้านความรับผิดชอบ และบรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.470$) และความสัมพันธ์ระหว่างความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = 0.536$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถอภิปรายได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำในหน้าที่ที่มีความท้าทายให้อยากปฏิบัติให้สำเร็จแม้จะต้องปฏิบัติงานนอกเวลาทำการและไม่ได้รับค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้ามีการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและศึกษาในงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ องค์กรมีความมั่นคงทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรของตนเอง นับเป็นแรงจูงใจที่ดีจะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อูซุมพร แก้วขุนทด (2550 : 87) พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 55.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 53.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านการขอย้ายและลาออกจากงานของพนักงาน ในทิศทางเดียวกัน ได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาในการทำงาน ความไว้วางใจในผู้นำ ความไว้วางใจภายในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กร สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสามัคคีภายในองค์กรของพนักงาน ในทิศทางตรงกันข้ามได้ร้อยละ 44.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท เนตปีเคเค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่พฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยรวม กับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ด้านการขอย้ายและลาออกจากงาน และด้านความสามัคคีภายในบริษัท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อประโยชน์สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม และผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล พนักงานควรทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานขององค์กร

1.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานควรปฏิบัติงานให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

1.1.3 ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรให้อิสระมอบอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.1.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรบริหารงานโดยใช้หลักการและเหตุผล

1.1.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรกำหนดนโยบายและแผนงานที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

1.2 ความภักดีต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ความภักดีต่อองค์กรของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ และด้านความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม จากผลการ วิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.2.1 ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านจิตใจ พนักงานควรมีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2.2 ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านความคงอยู่ พนักงานควรมีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

1.2.3 ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ควรอุทิศตน ในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

1.2.4 ด้านความภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานควรคำนึงถึงการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร

1.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ด้านการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากร และด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ จากผลการ วิเคราะห์ดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.3.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ควรมีการแรงจูงใจกระตุ้นให้พนักงานทุ่มเทปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอยู่เสมอ

1.3.2 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน พนักงานควรมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องกันในแต่ละกลุ่มงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงาน ได้รวดเร็ว ทันเวลา และช่วยลดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน

1.3.3 ด้านการจัดการและใช้ปัจจัยทรัพยากร พนักงานควรมั่นใจหาความรู้ และพัฒนาทักษะในการทำงานเพื่อพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.3.4 ด้านความพอใจของทุกฝ่าย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผลงานของพนักงานในการนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม

