

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนและเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ส่วนใหญ่ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1 - 5 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ของประชากรที่ศึกษา เมื่อพิจารณาภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรีมีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายคือด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอเหมาะสมกับงานที่ทำและความสามารถ พนักงานมีการปฏิบัติงานมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือเงินเดือนและ

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและอันดับสุดท้าย คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน มีความโปร่งใสและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การยินดีช่วยเหลือ และแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกันของพนักงานในหน่วยงานด้วยความเต็มใจ พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนยอมรับซึ่งกันและกัน และอันดับสุดท้ายคือผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายงานในหน้าที่

3. ด้านสถานภาพทางการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน มีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับสวัสดิการในปัจจุบันเช่น บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน การตรวจสอบสุขภาพ หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ มีความเหมาะสมเพียงพอ พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การดำเนิน การด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สะดวกรวดเร็ว และอันดับสุดท้ายคือจำนวนบุคลากรเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

4. ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นโยบายการบริหารสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือการสื่อสารภายใน มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และอันดับสุดท้ายคือระบบ โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ช่วยให้งานปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ

5. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานที่ตั้งและการเดินทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวก พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือบรรยากาศและการจัดสถานที่ในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้ายคือ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ในสำนักงานมีความทันสมัยสอดคล้องต่อการใช้งาน

6. ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน และอันดับสุดท้ายคืองานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7. ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากร พนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการปรึกษาหารือ หรือเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติงานเป็นประจำ และอันดับสุดท้ายคือผู้บังคับบัญชายอมรับในผลงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานเสมอ

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียด ดังนี้

1. เพศ ในภาพรวมพบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนที่เป็นเพศหญิงมีการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นเพศชาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่เพศต่างกันมีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ ในภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีอายุ 41 - 50 ปี มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 1 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงพนักงานที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพนักงานที่ต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. รายได้ ในภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 20,000 บาท มีการปฏิบัติงานอยู่อันดับที่ 1 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่รายได้ต่างกันมีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีเพียงพนักงานที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาที่มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ซึ่งพนักงานที่ระดับการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5. ตำแหน่ง ในภาพรวมพบว่า ลูกจ้างประจำมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่ตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 โดยรวมพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งพนักงานที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

จากการศึกษาข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ภาพรวมของพนักงานมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญา บุรณะนนทสิริ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางโดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย วังศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส เรียงระดับจากปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพมากที่สุดไปหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, การคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การได้รับการฝึกอบรม, การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดเรียงกับอุไรวรรณ โปร่งมาก (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จัดเรียงกับอรุณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546, หน้า 64 - 67) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีความคิดเห็นภาพรวมในด้านนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยปานกลาง ทั้งนี้เพราะขนาดโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อนมีขนาดเล็ก ผู้บริหารท้องถิ่นให้อิสระในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยส่งเสริม สนับสนุนทั้งในด้านการอบรมและการให้ทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ ความสามารถ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีการปฏิบัติงาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสถานภาพทางการทำงานและด้านค่าตอบแทน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับปัญญา บุรณะนนท์ศิริ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ชัดแย้งกับสาริต แก้วรากมุก (2546, หน้า 77 - 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมชาย วังศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้นความแตกต่างของอายุ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัดแย้งกับเสกสรรค์ สุมาลี (2540, หน้า 32 - 39) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัด จันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมชาย วงศ์ศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับ การศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือ ผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้น ความแตกต่างของอายุ และความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขัดแย้งกับสาธิต แก้วรากมุก (2546, หน้า 77 - 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย ที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความศรัทธาต่อ ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัด จันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมชาย วงศ์ศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับ การศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือ ผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้น ความแตกต่างของอายุ และ ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ขัดแย้งกับสาธิต แก้วรากมุก (2546, หน้า 77 - 78) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับ ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

1.5 ด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกาญจนา หันชัยศรี (2542, หน้า 65 - 66) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนขอนแก่น ผลการศึกษา พบว่า ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ของนโยบาย การกำหนดภารกิจและมอบหมายงาน การสนับสนุนทรัพยากรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางขัดแย้งกับปัญญา บุรณนันทสิริ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านสถานภาพการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิชัย สนธิสิริ (2538, หน้า 75 - 76) ได้ศึกษาเรื่องความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ: กรณีศึกษาศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศกรุงเทพฯ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลคือประสบการณ์ในการทำงาน ความสนใจในวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับงานและความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ปัจจัยด้านสภาพต่าง ๆ ในการทำงาน คือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน การประสานงาน กฎระเบียบและข้อกำหนดในการทำงาน และความพร้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน คือ รายได้ ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้า ความภาคภูมิใจในอาชีพ การบังคับบัญชา ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและสวัสดิการต่าง ๆ การมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงต่อความเห็นของพนักงานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานขัดแย้งกับปัญญา บุรณนันทสิริ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน

และผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับเสาวภาคย์ ดีวาจา (2529, หน้า 66 - 67) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน พบว่าองค์ประกอบของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหาร ผู้บังคับบัญชา การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ๆ โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ตัวงาน ค่าตอบแทนหรือรายได้ และเพื่อนร่วมงานขัดแย้งกับ ปัญญา บุรณนันทศิริ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการกระทรวงศึกษาธิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยด้านอื่นไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ การศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2.1 เพศ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เพศหญิงและเพศชายมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา หันชัยศรี (2542, หน้า 65 - 66) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนานาฬิกาฝีมือแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันพัฒนานาฬิกาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนานาฬิกาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานผลงานวิจัยของสมชาย วังศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาส

ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังในความก้าวหน้าของงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้น ความแตกต่างของอายุ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ชัดเจนกับ พงษ์เทพ เจริญศักดิ์ (2542, หน้า 77 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่าเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง อายุราชการ แผนการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อการออกนอกระบบราชการปรากฏว่าทุกปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2.2 อายุ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่อายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับกาญจนา หันชัยศรี (2542, หน้า 65 - 66) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับสาธิต แก้วราชมุข (2546, หน้า 77 - 78) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่ง การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการฝึกอบรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังความก้าวหน้าในการทำงาน

2.3 รายได้ จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547, หน้า 69 - 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษายืนยันว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ขัดแย้งกับ สมชาย วังศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา และความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้นความแตกต่างของอายุ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

2.4 ระดับการศึกษา จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชาย วังศิริกุล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าความแตกต่างกันของเพศ, อาชีพ, ระดับการศึกษา, รายได้, ตำแหน่ง, ประสบการณ์, การได้รับข้อมูลข่าวสาร, การได้รับการฝึกอบรม, สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, การมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน, ความศรัทธาต่อผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาและความคาดหวังในความก้าวหน้าของงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้นความแตกต่างของอายุ และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สอดคล้องกับ ณัฐ มงคลศรี (2540, หน้า 63 - 64) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน): ศึกษากรณีพนักงานสินเชื่อสาขางานพัฒนารุรกิจสำนักงานใหญ่ พบว่าคุณสมบัติของพนักงานสินเชื่อ เช่น เพศ อายุ การศึกษามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547, หน้า 69 - 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาค้นคว้าถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งและการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

2.5 ตำแหน่ง จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับเสกสรรค์ สุมาลี (2540, หน้า 32 - 39) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์ทางการแพทย์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า เพศ การศึกษา อายุงาน ไม่มี

ความสัมพันธ์ต่อผลของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จัดแย้งกับกาญจนา หันชัยศรี (2542, หน้า 65 - 66) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนามือแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันพัฒนามือแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนามือแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งต่างกันมีผลการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอุไรวรรณ โปร่งมาก (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการได้รับการฝึกอบรม พบว่ามีเพียงหนึ่งปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและแผนกรุงเทพมหานคร จัดแย้งกับผลงานวิจัยของปัญญา ศรีเพชรสุวรรณ (2547, หน้า 69 - 74) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาถึงปัจจัยอันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ได้พบว่า ปัจจัยด้านอายุ การศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และการเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง ไม่ได้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏผลการศึกษาที่น่าเสนอและสรุปไว้แล้วนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า มีประเด็น บางอย่างที่สำคัญ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ศึกษาวิจัยจึงขอเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อให้ผู้บริหาร

เห็นความสำคัญของปัจจัยที่ผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยควรดำเนินการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีนโยบายดูแลด้านค่าตอบแทนให้มีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และพิจารณาความดีความชอบ ให้เป็นแนวทางเดียวกันโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ และควรจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การกำหนดปริมาณงานและระยะเวลาแล้วเสร็จของงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายด้านสภาพภาพทางการทำงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ ตามสภาพภาพของพนักงานแต่ละตำแหน่ง และปกป้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานเพื่อเป็น การสร้างความพอใจในงานและตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

จากผลการศึกษาวิจัยทำให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานส่วนท้องถิ่นในอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และทำให้ได้ทราบว่าด้านใดบ้างที่ยังเป็นสิ่งที่ควรปรับปรุงโดยทำให้ผู้ศึกษาวิจัยนำมาใช้เป็นข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการดังนี้

1. ผู้บริหารควรดูแลและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอ และมีความทันสมัยสอดคล้องต่อการใช้งาน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของพนักงานที่พึงจะได้รับ โดยไม่เลือกปฏิบัติและดูแลด้านปริมาณงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความเหนื่อยล้าจนเกินไป

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

หากมีผู้สนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะเชิงวิชาการดังนี้

1. การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นขั้นตอนหนึ่งที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในเบื้องต้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานและกระบวนการบริหารที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่หน่วยงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษากระบวนการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร
2. ควรศึกษาหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นของฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง ควบคู่กันไปด้วยเพื่อจะได้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันและเป็นประโยชน์ในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป