

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการ และการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1) ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 2) เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามปัจจัย เพศ ประสบการณ์ในการทำงานระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับตำแหน่ง โดยทำการศึกษาจากบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน มีจำนวนทั้งหมด 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วน ประเมินค่า (Rating Scale) มี 4 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9083 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปแจกให้ประชากรในบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน ด้วยตัวเอง เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง และนำแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556 ถึง เดือนมีนาคม 2556 รวมเวลา 1 เดือน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์มีสถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วทำการแปลผล และนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน พบว่า เพศชาย มากกว่า เพศหญิง ส่วนใหญ่ในประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด บุคลากร มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวช. และอนุปริญญาหรือปริญญาตรี มากที่สุด ส่วนใหญ่ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงตั้งแต่ ตั้งแต่ 5,000 บาท ลงมา และบุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งบุคลากรวิชาการ

ผลการศึกษาภาพรวมปัจจัยส่งเสริมความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า

ด้านโอกาสความก้าวหน้าพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการเป็นอันดับ 1

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (ผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา) พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน พบว่า โดยภาพรวมบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านรู้สึกมีความมั่นคง ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรที่ท่านอยู่ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1

ท่านรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มองค์กรของท่าน ในการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น จนทำให้งานบรรลุผลสำเร็จพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 2

ท่านรู้สึกมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและสามารถใช้อำนาจได้อย่างเต็มที่พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 3

จากผลการศึกษาผู้วิจัย พบว่า รัฐบาลได้เห็นความสำคัญต่อบุคลากรที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรบางคนมีรายได้ที่จำกัดทำให้ไม่สามารถจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเองได้ ฉะนั้นรัฐบาลควรมีการวางแผนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรของภาครัฐ ทำให้เกิดความก้าวหน้า เข้มแข็ง และมั่นคง

ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมด้าน ด้าน โอกาสความก้าวหน้าอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคลากร พบว่า บุคลากรต้องการให้ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อทุนอุดหนุนจากหน่วยงานที่สังกัด เป็นอันดับ 1

ท่านคิดว่าในองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรอย่างเหมาะสมพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
ตลอดจนทักษะวิชาชีพต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 3

ผลการศึกษานักวิชาการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โดยภาพรวม
ด้านด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดที่แตกต่างเพื่อให้ผลงานออกมา
อย่างมีประสิทธิภาพพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1

ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ให้คำแนะนำที่ดีต่อท่านในการปฏิบัติงาน
ต่าง ๆ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับนับถือและยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่องานนั้น
สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 3

จากผลการศึกษาผู้วิจัย พบว่า เนื่องจากทุก ๆ หน่วยงานของรัฐบาลขาดทุนทางด้าน
งบประมาณไม่เพียงพอที่จะให้การสนับสนุนในการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้สมัยใหม่ในการใช้งาน
และในการปฏิบัติงานจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผน
ในการจัดหางบประมาณจากการช่วยเหลือจากต่างประเทศในการจัดหาเครื่องมือเครื่องคอมพิวเตอร์
สมัยใหม่เข้ามาทดแทนเครื่องตัวเก่า เพื่อเพิ่มทักษะศักยภาพ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร ซึ่งจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในปัจจุบัน

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรโดยภาพรวมด้านความยุติธรรมในหน่วยงานในระดับสูง
เมื่อจำแนกตามรายชื่อได้ดังนี้

ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในหน่วยงานของตนเองที่ปฏิบัติงานอยู่พบว่า บุคลากรมี
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 1

ท่าน คิดว่าการประเมินความรู้ความสามารถของบุคลากร มีการดำเนินการอย่างยุติธรรม
พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าการปกครองบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านมีความยุติธรรม
พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

จากผลการศึกษาผู้วิจัยด้านการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า พบว่า บุคลากร
มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงด้าน เมื่อจำแนกตามรายชื่อ
ได้ดังนี้

ท่านคิดว่าบุคลากรในองค์กรใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยก็สามารถทำงานสำเร็จได้
อย่างสมบูรณ์ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันดับ 1

ท่านคิดว่าองค์กรของท่านสามารถลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคงสามารถปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

ท่านคิดว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ต้องการโดยใช้พลังงาน เวลา วัสดุและปัจจัยอื่น ๆ ได้ประหยัดที่สุด พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า

ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1

ด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

ด้านวินัยในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในด้านวินัยในการปฏิบัติงานพบว่า โดยภาพรวมด้านวินัยในการปฏิบัติงานบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า

ท่านสามารถปฏิบัติงานในลักษณะที่เร่งด่วนให้แล้วเสร็จได้ตามความต้องการของหน่วยงานเสมอ พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1

ผู้บังคับบัญชาพึงพอใจในผลงานการปฏิบัติงานของท่านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

ท่านสามารถปฏิบัติงานที่มอบหมายได้ตามปริมาณและคุณภาพที่กำหนดไว้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวในการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน พบว่า โดยภาพรวมด้านการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานบุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามรายข้อ พบว่า

ท่านทำงานด้วยความผูกพันให้กับหน่วยงานจึงทำให้ผลงานในการปฏิบัติหน้าของท่านมีคุณภาพดีพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1

ท่านทำงานโดยมีเป้าหมายให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผลพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

ท่านทำงานด้วยการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวใน ด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้ พบว่า โดยภาพรวมด้านสภาพมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่เชื่อได้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงเมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

การได้รับการฝึกอบรมมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

การกำหนดระบบ ระเบียบและขั้นตอนการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรพบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

ผลการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกและการลงทุนของ แขวงสาละวัน ใน ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยภาพรวมด้านความสำเร็จของงานบุคลากร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูงเมื่อจำแนกตามรายชื่อ พบว่า

งานในหน้าที่ที่ท่านทำทุกครั้งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแผนกแผนการ และการลงทุน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1

ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ และทันเวลา พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 2

งานที่ท่านทำให้สำเร็จในแต่ละครั้งเป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากร มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 3

การเปรียบเทียบความการวิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว” โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากร เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร เพศชาย

บุคลากร มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากร มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ ตั้งแต่ 11-20 ปี

บุคลากรระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีปีมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า
บุคลากร ปวช.-อนุปริญญา ปริญญาตรี และน้อยกว่า ปวช.

บุคลากรกลุ่มรายได้ต่อเดือน 7,000 บาท มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร
รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 5,000 บาท รายได้ต่อเดือน 6,000-7,000 บาท รายได้ต่อเดือน 5,001-6,000
บาท

บุคลากร พนักงานสัญญาจ้าง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร มากกว่า บุคลากร
ระดับตำแหน่งนักวิชาการหัวหน้าหน่วยงานบุคลากร และรองหัวหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกการ
ลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวพบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีความ
คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิด
เกี่ยวกับประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนผลของ Harrington (1996, pp. 1853 -1931) ได้ให้คำนิยาม
ประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร
(Organization's Structure and its Goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบโดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและ
ง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly
Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน 2) ใช้
หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดย
ค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 3) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหาร
ต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น 4) วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงาน
เชื่อถือตามกฎและวินัยต่าง ๆ 5) ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความ
เหมาะสม 6) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and
Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ 7) ความฉับไวของการ
จัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้
องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย 8) มาตรฐานและตาราง เวลา (Standards and
Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่ 9) สภาพ
มาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี 10) การปฏิบัติการที่มี
มาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี 11)
มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้อง

ระบบการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร 12) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงานสำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์ และมีความสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ Zaleanik et al. (1958, p. 40 อ้างถึงใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น เป็นปฏิบัติงานต้องการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (Internal and External Need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายความว่าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) รายได้หรือค่าตอบแทน 2) ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน 3) สภาพแวดล้อมทางภายนอก 4) ตำแหน่งหน้าที่ 5) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 6) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม 7) งานเชื่อถือได้จับพยาน มีคุณภาพและลงทะเบียนเป็นหลักฐาน 8) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินการงานอย่างทั่วถึง 9) งานสำเร็จทันเวลา 10) ผลของงานได้มาตรฐาน 11) การดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้ 12) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน และ 13) ให้บำเหน็จรางวัลแก่คนที่ดี ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัย อรุณ อิศรวิชิตชัยกุล (2546, บทคัดย่อ) การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง เพื่อให้ทราบว่าข้าราชการ และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีความคิดเห็นในด้านนโยบายขององค์การ ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์การ ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ความพอใจในงาน ความสัมพันธ์กับงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความพอใจในงาน และด้านนโยบายขององค์การ ข้อเสนอแนะ ที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ควรนำไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้าง อบจ. ระยอง ประกอบด้วย

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

บุคลากร เพศหญิง มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร เพศชาย โดยมีความแตกต่างไปจากผลงานวิจัยของ มัทนพร คำบุญ และสุปราณี คมคาย (2546, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษา บริษัททอเล็ท สกิลส์ จำกัด พบว่า เพศ ต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน และนอกจากนี้

ยังพบว่าการขาดงาน และความพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสามารถแจกแจงได้ดังนี้ ด้านการขาดงานพบว่า พนักงานที่ไม่เคยขาดงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่เคยขาดงาน และในด้านความพอใจ ในการทำงานพนักงานที่มีความพอใจในการทำงานสูงมีประสิทธิภาพในการทำงานจะสูงกว่าพนักงานที่มีความพอใจในการทำงานต่ำกว่า

บุคลากร มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไปมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และตั้งแต่ 11-20 ปี โดยสอดคล้องผลงานวิจัยของนรา อภิบาลศรี (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการสอนของครูมีประสบการณ์ในการทำงานแรงจูงใจการเรียนรู้และสื่อสอนของครูมี ประสิทธิภาพการ ในงานสอน ไม่แตกต่าง

บุคลากรระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ปวช.-อนุปริญญา ปริญญาตรี และน้อยกว่า ปวช. โดยสอดคล้องผลงานวิจัยของ กิตติสัน ษะนะ (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดตราดระดับการศึกษา และอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการการบริหารงานของตำรวจภูธร ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรกลุ่มรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท ต่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มากกว่า ตั้งแต่ 5,000 บาทลงมา 6,001-7,000 บาท และ 5,001-6,000 บาท โดยสอดคล้องผลงานวิจัยของวัชร ศิลป์เสวตร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่แตกต่าง

บุคลากร ระดับตำแหน่งพนักงานสัญญาจ้างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากกว่า บุคลากร ตำแหน่งนักวิชาการและหัวหน้าหน่วยงานบุคลากร ระดับตำแหน่งรองหัวหน้า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ต่างไปจากผลงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุตสาหการ (2548) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและตำแหน่งที่แตกต่างกันจะส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนก แผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว จากการศึกษา พบว่า ในภาพรวมโดยเฉลี่ยจะอยู่ในระดับค่อนข้างสูงได้มีการดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อสำรวจการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรอย่างเป็นระบบและ

มีความต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จะต้องได้รับการสนับสนุนจากอย่างเต็มที่ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรกำหนดบรรณานโยบายให้เป็นหลักเกณฑ์เป็นมาตรฐานเพื่อตอบสนองต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการเลื่อนชั้นและเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ต่าง ๆ
2. ควรมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพเป็นนโยบายหลักขององค์การอย่างต่อเนื่อง โดยการแบ่งตามระดับการปฏิบัติงานและให้บรรลุผลตามเป้าหมาย
3. ควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อการสนับสนุนทางด้านการ จัดสรรงบประมาณทางกายและต่างประเทศ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
5. ควรให้มีการไปศึกษาจากภายในและต่างประเทศ อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบุคลากร มีศักยภาพมีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางและองค์ประกอบที่สำคัญในการจัดองค์กร ฉะนั้นควรให้ความสนใจเป็นพิเศษโดยเร่งด่วน
6. เพื่อการพัฒนาศักยภาพ ควรกำหนดหลักสูตรการผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรม มีความโปร่งใสต่อทุก ๆ หน่วยงานสามารถตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จากผลการวิจัย บุคลากรการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จึงควรให้ความสำคัญใน
2. ควรสำรวจความจำเป็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกับของบุคลากรเข้ารับการ เพื่อนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้
3. ควรมีการประเมินผลก่อน และหลังการฝึกอบรม เพื่อเปรียบเทียบความรู้และความเข้าใจและติดตามผลอย่างใกล้ชิดเพื่อศึกษาวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงว่าบุคลากรได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้หรือไม่ อย่างไร เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบแบบสอบถามตามจำนวนข้อที่ผู้วิจัยกำหนด ทำให้อาจจะได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเขียนข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมลงในส่วนท้ายของแบบสอบถามได้ จะทำให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อการใช้งานและการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ยังตอบให้บุคลากรในแต่ละหน่วยเท่าที่ควร

ควรมีการวิจัยปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร แผนกแผนการและการลงทุน แขวงสาละวัน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค

นำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปดำเนินการวิจัยต่อในเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของการกำหนดรูปแบบหรือในแต่ละด้านเพื่อก่อให้เกิดด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University