

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายเครื่องจักรกล ก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Factors Affecting Work Efficiency of the 6th Earthwork Construction
Machinery Personnel, Machinery Bureau, Royal Irrigation Department at
Ministry of Agriculture and Cooperatives

¹พิชญญา ห่วงทองหลาง, ²นิรันดร์ ยิ่งยวด และ ³วรรณิ์ เนียมหอม

¹Pichayada Hongtonglang, ²Nirun Yingyuad, and ³Wannee Niamhom

คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Education and Development Science, Kasetsart University, Thailand

E-mail: pichayada.h@ku.ac.th

Received September 21, 2023; Revised October 31, 2023; Accepted February 20, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 จำนวน 127 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน 2) ความสำเร็จในการทำงาน 3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ 5) นโยบายการบริหาร โดยรวมสามารถอธิบายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตร

และสหกรณ์ ได้ถึงร้อยละ 84.3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $Y = 0.529 + 0.181X_5 + 0.235X_7 + 0.177X_2 + 0.160X_1 + 0.113X_6$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z = 0.302X_5 + 0.243X_7 + 0.178X_2 + 0.162X_1 + 0.160X_6$

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากร

Abstract

The objectives of this article were to study the factors affecting the level of work of personnel, the level of work efficiency of personnel, and the factors affecting the work efficiency of the 6th Earthwork Construction Machinery Personnel, Machinery Bureau, and Royal Irrigation Department at the Ministry of Agriculture and Cooperatives. The sample consisted of 127 personnel in the 6th Earthwork Construction Machinery Personnel, Machinery Bureau, Royal Irrigation Department at the Ministry of Agriculture and Cooperatives. The research instrument was a questionnaire. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The results revealed that the total factors affecting the level of work of personnel were at a high level. The total level of work efficiency of personnel was at a high level, and factors affecting the work efficiency of the 6th Earthwork Construction Machinery Personnel Personnel, Machinery Bureau, and Royal Irrigation Department at the Ministry of Agriculture and Cooperatives. There were 5 factors: morale, success, working environment, knowledge, and management policy. These factors were predictors explaining 84.3 percent of variance at a 0.01 statistically significant level. The prediction equation in raw score $Y = 0.529 + 0.181X_5 + 0.235X_7 + 0.177X_2 + 0.160X_1 + 0.113X_6$ and the prediction equation in standard score $Z = 0.302X_5 + 0.243X_7 + 0.178X_2 + 0.162X_1 + 0.160X_6$.

Keywords: Efficiency; Work Efficiency; Personnel

บทนำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระดับองค์กร และเป้าหมายระดับบุคคล

โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์ เพื่อแนะนำวิธีที่ปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าและการเติบโตขององค์กร ส่วนเป้าหมายระดับบุคคล เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนเพื่อสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กร ที่จะปฏิบัติงานยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไม่ใช่เพียงแค่การฝึกอบรมแต่เป็นการเรียนรู้ที่จะช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจ และสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร โดยมีเป้าหมายร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลที่ต้องการจะประสบความสำเร็จ (นันทิยา บุญยปรารักษ์ และ ประพล เปรมทองสุข, 2566)

ในปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่า การทำงานก็มีการแข่งขันกันสูงขึ้นทั้งในหน่วยงานองค์กรภาครัฐและเอกชนซึ่งรวมไปถึงหน่วยงานราชการ ดังนั้น องค์กรจึงมีความจำเป็นในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ด้วยเหตุผลนี้ ทำให้ทุกองค์กรต่างพากันแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรของตน แต่บางครั้งองค์กรกลับต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความคาดหวังขององค์กร หรือมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้ สาเหตุอาจเกิดจากการที่องค์กรจัดบุคลากรไม่เหมาะกับงานที่ทำ หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่ ซึ่งอาจเกิดจากการที่องค์กรขาดการจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์กร (วรวิญญา ผลดี, 2554) ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงจัดเป็นหัวใจหลักสำคัญยิ่งที่จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารองค์กรควรมีการปรับกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กร และตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนเรื่องปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่จะสามารถทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดให้กับองค์กร (อดิสร สุขเกษม และคณะ, 2566)

บทความนี้นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อต้องการทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำผลวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหมายถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริการให้เกิดความพึงพอใจตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วซึ่งความสำเร็จนั้นจะต้องประกอบด้วยปริมาณของงานสรุปได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมใดๆที่มุ่งผลิตผลลัพธ์โดยมีสัดส่วนของต้นทุนหรือปัจจัยนำเข้าในการลงทุนน้อยที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างทันต่อสถานการณ์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร อย่างคุ้มค่าโดยอาศัยปัจจัยจากประสิทธิภาพที่เกี่ยวกับ ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือรวมถึงด้านการจัดการ จนได้ผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ตามเงื่อนไขของเป้าหมายถูกต้องรวดเร็วตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

มณีนรุตน์ ทองเรือง (2562) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้าน เทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมาตรฐานแบบเดียวกัน
3. ด้านคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนด ที่ต้องการผลงานออกมาสำเร็จตรงตามเป้าหมาย
4. ด้านปริมาณ หมายถึง มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานของงานด้านผลผลิต หมายถึง การวัดโดยรวมของการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเพิ่ม ผลผลิตเป็นการวัดวิธีการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ตามเวลาอย่างเหมาะสม
5. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่บุคลากรใช้สำหรับดำเนินงานให้ลุล่วง ซึ่งจะต้องเหมาะสมและสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954) ทฤษฎีนี้เน้นในเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาอย่างไม่สิ้นสุดและเป็นการต้องการเป็นกลุ่ม ดังนั้นจุดสำคัญในความคิดของ Maslow คือความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองอันทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความต้องการนั้นก็จะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่ความต้องการในระดับที่สูงกว่ากลายเป็นแรงบีบหรือแรงจูงใจ แทนที่จะเป็นเหตุให้บุคคลต้องสร้างพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนนั้นต่อไป ตาม 5 ชั้นความต้องการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพเป็นความต้องการที่จำเป็นในการช่วยดำรงชีวิตโดยตรงได้แก่ ความต้องการมูลฐานที่ขาดไม่ได้ อันเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ชีวิตเราดำรงอยู่ได้ คือ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและเครื่องนุ่งห่มปกปิดร่างกาย

ขั้นที่ 2 ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง เป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจากทางด้านร่างกายแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง เช่น ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงใน อาชีพ และทางด้านเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ความต้องการในทางสังคมความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เมื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยแล้วความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการแสดงความเป็นเจ้าของต้องการการยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรหรือสังคม และความรักจากบุคคลอื่น ๆ

ขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ เมื่อความต้องการทางสังคม และความรักได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นต่อไปอีกคือความต้องการยกย่องเพื่อสร้างเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ มีความสำเร็จรวมทั้งได้ตำแหน่งสูงขึ้นในด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน สร้างชื่อเสียงอำนาจอิทธิพลและการควบคุมประสิทธิภาพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด หรือความต้องการประจักษ์ตน เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ของตนไปสู่ความเจริญ ความจริง ความสดชื่น ความเป็นหนึ่ง ความสมบูรณ์แบบ ความสำคัญ ความยุติธรรม ความเป็นระเบียบ ความมั่นคง ความอิสระในการแสดงความคิดเห็นซึ่งเกิดจากความรู้สึกนึกคิดของตนเอง

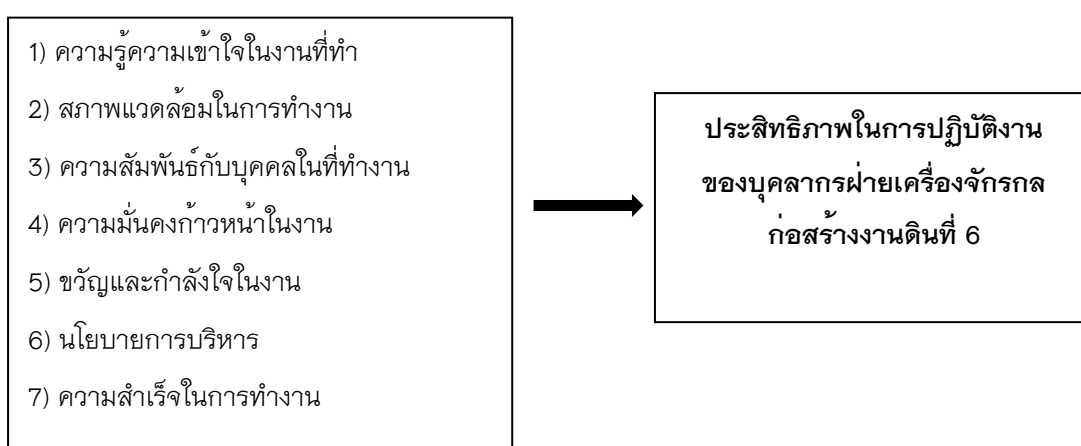
Vroom and Edward (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลเสียก่อน

นิรุทธ์ จรเจริญ และ มาลีณี คำเครือ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg (1959) พบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้า การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า ประสิทธิภาพคือระดับของพฤติกรรมหรือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำให้ดีที่สุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด หรือ ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเร็วรวมถึงการสร้างเจตคติและการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงานซึ่งมี องค์ประกอบสำคัญ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มนุษย์ยังมีความต้องการหลายระดับขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน และความปรารถนาความสุขทางใจนับเป็นปัจจัยที่ถือเป็นสิ่งจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทำให้ประสบความสำเร็จของงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของประสิทธิภาพ แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานและแนวคิดของการวิจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้กำหนดกรอบการศึกษาไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีดำเนินการวิจัยและรายละเอียดดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของหน่วยงานฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน จำนวน 127 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaires) โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ให้เลือกเพียง 1 คำตอบและเติมคำลงในช่องว่างที่กำหนด ได้แก่ ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน (ปี) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 เป็นแบบให้ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Congruence หรือ IOC) พบว่า มีค่าอยู่ในช่วง 0.67–1.00 ทุกข้อ แสดงว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้ จากนั้นนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาโดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.96 ถือว่ามีความเชื่อมั่นสูงพอที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง/ผ่านระบบ google form จากบุคลากรในฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 ในช่วงเดือนกรกฎาคม–เดือนสิงหาคม พ.ศ.2566 รวมระยะเวลาเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 2 เดือน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 127 ฉบับ จากนั้นผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percent) และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 วิเคราะห์โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับต่อไปนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6

ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 บุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 58.3) ส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 26– 35 ปี (ร้อยละ 44.1) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด (ร้อยละ 49.6) รองลงมาคือ สถานภาพโสด (ร้อยละ 48.0) การศึกษาว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ร้อยละ 59.8) รองลงมาอยู่ในระดับ ปวช./ปวส. (ร้อยละ 28.3) ตำแหน่งงานฝ่ายยานพาหนะมากที่สุด (ร้อยละ 28.3) รองลงมาตำแหน่งอื่น ๆ (ร้อยละ 23.6) น้อยที่สุดคือ การเงิน (ร้อยละ 5.5) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ 15,000 – 20,000 บาท (ร้อยละ 45.7) รองลงมาได้ต่อเดือนที่ ต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 36.2) และมีประสบการณ์ทำงานที่ 3– 6 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 40.2) รองลงมาที่ต่ำกว่า 3 ปี (ร้อยละ 28.3)

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกล ก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า อยู่ในระดับ มาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.561$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.530$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.528$) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.563$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.681$) ด้านขวัญและกำลังใจในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.874$) ด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.542$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.542$) แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกล ก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(N=127)

รายการ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1)	4.13	0.52	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2)	4.20	0.53	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (X_3)	4.15	0.56	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (X_4)	3.98	0.68	มาก
5. ด้านขวัญและกำลังใจในงาน (X_5)	3.95	0.87	มาก
6. ด้านนโยบายการบริหาร (X_6)	4.00	0.74	มาก
7. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7)	4.13	0.52	มาก
ระดับของปัจจัยเฉลี่ยรวม	4.08	0.561	มาก

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.525$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ บุคลากรมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับหน้าที่ที่ทำงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.789$) รองลงมาคือ ผลของงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.698$) และข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีคะแนนน้อยที่สุด การปฏิบัติงานมีความล่าช้าและบางครั้งมีผลกระทบต่อหน่วยงานอื่นด้วย ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.995$) แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงาน ดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(N=127)

รายการ	μ	σ	ระดับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Y)	4.08	0.525	มาก

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation coefficient) โดยผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (X_3) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (X_4) ขวัญและกำลังใจในงาน (X_5) นโยบายการบริหาร (X_6) และความสำเร็จในการทำงาน (X_7) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .739, p < .001$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .818, p < .001$) ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน (X_3) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .781, p < .001$) ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน (X_4) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .813, p < .001$) ขวัญและกำลังใจในงาน (X_5) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .849, p < .001$) นโยบายการบริหาร (X_6) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .800, p < .001$) ความสำเร็จในการทำงาน (X_7) มีความสัมพันธ์สูงมากเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($r = .795, p < .001$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
X_1	1							
X_2	.666**	1						
X_3	.703**	.729**	1					
X_4	.727**	.767**	.758**	1				
X_5	.615**	.806**	.736**	.868**	1			
X_6	.573**	.753**	.743**	.762**	.855**	1		
X_7	.741**	.689**	.717**	.730**	.686**	.633**	1	
Y	.739**	.818**	.781**	.813**	.849**	.800**	.795**	1

หมายเหตุ ** = มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากการนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสู่สมการถดถอยในขั้นสุดท้าย ผลการวิเคราะห์พบว่า มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน (X_5) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X_7) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_2) ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ (X_1) และ ด้านนโยบายการบริหาร (X_6) ตัวแปรด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถึงร้อยละ 72.1 ($R^2_{\text{change}} = .0.721$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลร่วมกับขวัญและกำลังใจในงาน คือ ตัวแปร ความสำเร็จในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 8.5 ($R^2_{\text{change}} = .085$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อีกทั้งตัวแปรขวัญและกำลังใจในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 2.0 ($R^2_{\text{change}} = .020$) นอกจากนี้ ตัวแปรขวัญและกำลังใจในงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.1 ($R^2_{\text{change}} = .011$) และตัวแปรขวัญและกำลังใจในงาน ความสำเร็จในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ร่วมกับนโยบายการบริหารสามารถอธิบายความแปรปรวนได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.7 ($R^2_{\text{change}} = .007$) รวมได้ร้อยละ 84.3 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) = 0.918 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ตารางที่ 4

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 0.529 + 0.181X_5 + 0.235X_7 + 0.177X_2 + 0.160X_1 + 0.113X_3$$

สมการณพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = 0.302X_5 + 0.243 X_7 + 0.178X_2 + 0.162X_1 + 0.160X_6$$

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(N=127)						
ตัวแปร	R ² _{change}	b	Beta	S.E.	T	p-value
ขวัญและกำลังใจในงาน X ₅	0.721	0.181	0.302	0.048	3.753	0.000
ความสำเร็จในการทำงาน X ₇	0.085	0.235	0.243	0.058	4.045	0.000
สภาพแวดล้อมในการทำงาน X ₂	0.020	0.177	0.178	0.067	2.658	0.009
ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ X ₁	0.011	0.160	0.162	0.056	2.862	0.005
นโยบายการบริหาร X ₆	0.007	0.113	0.160	0.050	2.251	0.0206

ค่าคงที่ (a) = 0.529 R = 0.918 R₂ = 0.843

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นั้น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างมาก อีกทั้งงานที่กำลังทำอยู่ตรงกับความรู้ความสามารถ และสามารถอธิบายได้ถึงปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาดของตนเองได้ ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำได้อย่างเพียงพอ จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ในห้องปฏิบัติงานมีความสงบไม่มีเสียงรบกวน สอดคล้องกับ ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2558) พบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านโอกาสที่จะเติบโตและก้าวหน้าและด้านสภาพการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในงาน มีการทุ่มเทการทำงานที่ได้รับอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสำเร็จ มีความสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นผลจาก ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีความเหมาะสม อีกทั้งมีความชอบและรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ คุณภาพงานมีความถูกต้องครบถ้วน มีการวางแผนงาน มีการตรวจสอบและนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานเพื่อความถูกต้องและผลงานออกมามีคุณภาพ มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน รวบรวมใจในการทำงาน สอดคล้องกับ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้กล่าวตามทฤษฎีนี้เฮอร์ซเบอร์ก ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้น ผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหารก็คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ โดยให้งานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น

3. จากการศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัยดังนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านขวัญและกำลังใจในงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ Vroom and Edward (1997) ที่ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลที่จะ ก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความเชี่ยวชาญ

ในการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจึงมีความจำเป็นต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับบุคคลเสียก่อน จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “แรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทน เป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้น จะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะ แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ”ฉะนั้นขวัญและกำลังใจในงานถือเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้งานหรือผลของงานออกมามีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

2) ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow (1954) ในขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม คือการต้องการเป็นที่ยกย่องในสังคมซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และที่สำคัญคือการเป็นที่ยอมรับของบุคคลสำคัญขององค์กร และในขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นลำดับความต้องการสูงสุด ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการชื่อเสียง ต้องการเป็นมหาเศรษฐี เป็นต้น

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก กรัณรัตน์ ประเสริฐธนากุล (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกอยากทำงาน ตัวการ สำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด เป็นแนวคิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ยังได้อธิบายระดับของความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้ ความต้องการทางร่างกาย คือความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีความจำเป็น ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อากาศ อาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย เป็นต้น โดยมนุษย์ต้องใช้จ่ายเงินในการนำไปแสวงหาสิ่งจำเป็นเหล่านี้รวมถึงเรื่องความต้องการความปลอดภัย เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการเติมเต็มแล้วมนุษย์ก็จะมี ความต้องการความมั่นคงด้านจิตใจ ความปลอดภัยที่จะมีผลกระทบต่อชีวิต รวมถึงความมั่นคงในการทำงานซึ่ง มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานและความต้องการด้านสังคม เมื่อผ่านความต้องการระดับต้นทั้ง 2 ข้อแล้ว ความต้องการถัดมา คือ ความต้องการด้านสังคม นั่นคือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความรักจากบุคคลอื่นๆ ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้ได้ด้วยการให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของหน่วยงานและการที่จะได้รับ

การยกย่องในสังคม คือการต้องการเป็นที่ยกย่องในสังคมซึ่งจะ ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ได้รับการยอมรับด้านความรู้ ความสามารถ ความสำเร็จ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระ และที่สำคัญคือการเป็นที่ยอมรับของบุคคลสำคัญขององค์กร

4) ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ พบว่า ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ดังที่มณีรัตน์ ทองเรือง (2562) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมในการทำงานหรือการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ และ คุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถ พื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้าน เทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

5) นโยบายการบริหาร พบว่า นโยบายการบริหารของบุคลากรฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) ได้สรุปแนวคิด บังคับบัญชา ใจว่า นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ เพิ่มความสนใจ และความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น

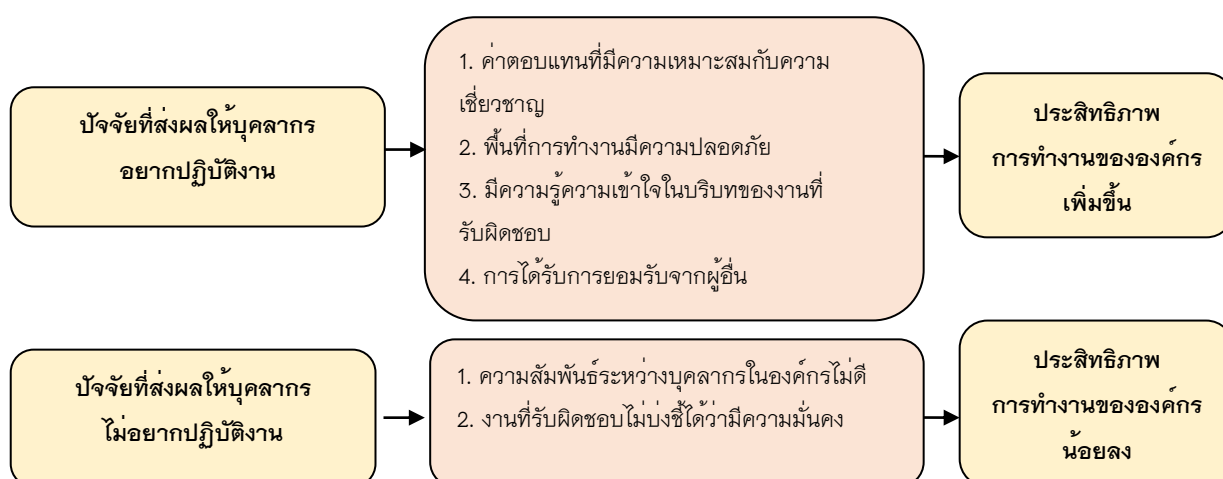
องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้/ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานถูกแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรไม่อยากปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เช่นเดียวกันโดยมีรายละเอียดแต่ละปัจจัยที่เป็นข้อค้นพบจากงานวิจัยดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรอยากปฏิบัติงาน ปัจจัยในด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้อยากปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงซึ่งงานวิจัยนี้ได้ปัจจัยทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความเชี่ยวชาญ พื้นที่การทำงานมีความปลอดภัย ความรู้ความเข้าใจในบริบทของงานที่รับผิดชอบ การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และกฎระเบียบข้อบังคับในองค์กรที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์

2) ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรไม่อยากปฏิบัติงาน ปัจจัยในด้านนี้เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในองค์กรมีปัจจัยต่อไปนี้จะส่งผลให้ประสิทธิภาพต่ำซึ่งจากวิจัยนี้ได้ปัจจัยทั้งหมด 2 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ดี และงานที่รับผิดชอบไม่บังชี้ได้ว่ามีความมั่นคง

กล่าวโดยสรุปว่า บุคลากรในองค์กรที่มีความพึงพอใจหรือมีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่หากองค์กรใดที่บุคลากรมีความไม่พึงพอใจหรือไม่มีความมุ่งมั่นมากเท่าที่ควร เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่ดี ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือแม้แต่ว่าระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม และงานที่รับผิดชอบไม่บ่งชี้ได้ว่าจะมีความมั่นคง จากข้อมูลสะท้อนได้ว่าบุคลากรในองค์กรล้วนต้องการมีชีวิตที่มั่นคงในการทำงานที่จะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย โดยองค์ความรู้/ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัยแสดงรายละเอียดได้ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

สรุป

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายเครื่องจักรกลก่อสร้างงานดินที่ 6 สำนักเครื่องจักรกล กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 5 ปัจจัย อยู่ในระดับมากจากการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าบุคลากรทุกคนไม่ได้มุ่งหวังในปัจจัยใดเพียงปัจจัยเดียวแต่ยังคงมุ่งหวังที่จะประสงค์ที่จะได้รับความมั่นคงในเรื่องอื่นๆเพื่อที่จะได้รู้สึกถึงความมั่นคงทางจิตใจตลอดจนสามารถปรับตัวกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในขณะทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผลการวิจัยพบว่าด้านขวัญและกำลังใจในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญในการให้ค่าตอบแทนหรือเงินพิเศษแก่บุคลากรที่ทำงาน

ให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเพียงพอกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน และให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถและเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข เพื่อที่จะได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจให้กับการทำงานได้อย่างเต็มที่

1.2 ผลการวิจัยพบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์กรควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในด้านต่าง ๆ ตลอดจน ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้งานด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ให้มีความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งถ้าหากบุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานเช่นกัน

1.3 ผลการวิจัยพบว่าด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่ทันสมัยมากขึ้น เช่น เครื่องมือในการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงาน มีการปรับปรุงทัศนียภาพให้ดูดีมากยิ่งขึ้น

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นควรมีการให้บุคลากรได้มีการแสดงความคิดเห็นใน เรื่องงาน การถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร และสามารถให้บุคลากรปฏิบัติงานตามความคิดที่สร้างสรรค์ของตนเองแต่อยู่ในกรอบของความถูกต้องภายในงานที่ได้รับ

1.5 ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายการบริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเพื่อเป็นการปรับปรุงและสร้างให้เกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานของบุคลากร องค์กรควรทำการวิเคราะห์นโยบายการบริหารงานที่มีอยู่ในปัจจุบันว่า นโยบายและการบริหารงานนั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ ถ้าหากนโยบายและการบริหารงานไม่ชัดเจนหรือไม่ยุติธรรมอาจทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกท้อแท้และไม่รู้สึกว่าสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการประเมินสถานการณ์ต่างๆอยู่เสมอเพื่อปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

1.6 ผลการวิจัยพบว่าจากปัจจัยที่ส่งผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งทำให้เห็นว่าองค์กรต้องใส่ใจปัจจัยค่าเงินเหล่านี้ให้มากขึ้นและให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้ เพราะหากบุคลากรไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ต้องใช้การจูงใจบุคลากรโดยใช้ปัจจัยนี้จูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และองค์กรควรเพิ่มปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดความอยากที่จะปฏิบัติงานรู้สึกมีความสุขกับการทำงานและบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการการสัมภาษณ์บุคลากรเชิงลึก เพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นของแต่ละคนมากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลมาพัฒนาในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรัณท์รัตน์ ประเสริฐธนากุล. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานจากที่บ้าน (Work from Home) ในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ของบุคลากรห้องสมุดเครือข่ายความร่วมมือห้องสมุดด้านประกันคุณภาพการศึกษา. *วารสารวิจัย สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย*, 15(1), 81–98. สืบค้นจาก https://so06.tci-thaijo.org/index.php/tla_research/article/view/254113
- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น .
- นันทิยา บุญยปรารภชัย และ ประพล เปรมทองสุข. (2566). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความความสุขในการทำงานของพนักงานห้างสรรพสินค้า เขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 147–162. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258911>
- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 58–80.
- นิรุตต์ จรเจริญ และมาลินี คำเครือ. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารวิชาการบัญชีและการจัดการ*, 14(4), 150–173. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/mbs/article/view/252019>
- มณีรัตน์ ทองเรือง และ แก้วตา ผู้พัฒน์พศ. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปูจังหวัดสมุทรปราการ* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรัญญา พลดี. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายวิชาการและพนักงานสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป*. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

- ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี.
- ศิริขวัญ พลวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินการ
บัญชีหน่วยงานราชการเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร(สารนิพนธ์หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- อดิสร สุขเกษม, ฐนันวริน โฆษิตคณิน และ ชนิดาภา ดีสุขอนันต์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่าง
แรงจูงใจกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ฝ่ายซ่อมบำรุงของบริษัทในเขตนิคม
อุตสาหกรรม จังหวัดระยอง. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(1), 37-48.
สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jemri/article/view/258429>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. M. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Vroom, H. V., & Edward, D. L. (1997). *Management and Motivation*. New York: Penguin Book.