

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

Factors Affecting Performance Efficiency of Employee of The Department of Rural Roads 2 (Saraburi)

พงศ์เทพ ประสพเหมาะ (Pongtep Prasopmoh)

มหาวิทยาลัยรามคำแหง (Ramkhumhang Univesity)

Email: Prasopmoh@gmail.com

Received August 29, 2021, & Revise September 5, 2021 & Accepted December 5, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์เชิงสำรวจ ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลและดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) จำนวนทั้งสิ้น 220 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแสดงผลความสัมพันธ์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) โดยรวมพบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .776$) รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .749$)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ , การปฏิบัติงาน , ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of this independent study was to study the factors that affect the performance efficiency of the employee of The department of rural roads 2 (Saraburi). The main objective was to study Motivation - Hygiene Theory that was the dependent variable performance efficiency of the employee of The department of rural roads 2 (Saraburi). This research is the survey research by analyzing data and implementation of the quantitative research process. The samples consisted of 220 employees of The department of rural roads 2 (Saraburi). Descriptive statistics for data analysis included Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation, and Coefficient Correlations. The result revealed that the factors about



motivation have 2 factors are Motivation and Hygiene factors that affect performance efficiency of the employee of The department of rural roads 2 (Saraburi). The results were a positive influence with the highest levels of Correlations on Hygiene factors ($r = .776$) at a significant level .01 and high levels of Correlations on Motivation factors ($r = .749$) at a significant level .01.

Keywords: Performance, Efficiency, Performance Factors

บทนำ

ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐและภาคเอกชนต่างเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เกิดขึ้นภายในประเทศและในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ในแง่ของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดขององค์การในยุคนี้องค์การสมัยใหม่จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การและบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริงเพราะประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ หรือกลุ่ม (group) เป็นการรวมตัวของบุคคลที่รวมกระทำกิจกรรมและมีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กันในรูปแบบที่แน่นอนเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003: 172) กลุ่มจึงเป็นระบบสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคล เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตาม เป้าหมายที่ต้องการโดยอาจไม่ได้กำหนดขอบเขตของความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกอย่างชัดเจนว่า มีความใกล้ชิดกันเพียงใด

การที่บุคลากรจะปฏิบัติงานที่ตนได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความร่วมมือและความเสียสละในการปฏิบัติงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์การ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความพากเพียร สมารถใจ และเต็มใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้องค์การบรรลุสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารองค์การทุกระดับจึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และการกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

หน้าที่และภารกิจของสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) นับว่ามีความสำคัญในการวางแผน พัฒนา และเชื่อมต่อโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมของประเทศ ภารกิจขององค์การล้วนมีส่วนช่วยให้ระบบเศรษฐกิจเติบโตอย่างมั่นคงตามนโยบายและทิศทางในการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนคนไทยได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว และความปลอดภัยในการเดินทาง การขนส่ง ทั้งในพื้นที่ชนบทและเมืองอย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญต่อระบบราชการของประเทศ จึงเกิดความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) โดยผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำมาวางแผนและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานให้กับองค์กร อันจะนำไปสู่การพัฒนาระบบราชการ เพื่อตอบสนองเป้าหมาย และเพื่อก่อประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ในด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านบุคคล
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยในหัวข้อ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ผู้ศึกษาวิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี และแนวคิด จากหนังสือ เอกสาร บทความวิชาการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสาระสำคัญของกรอบการศึกษาที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ คือ การที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จหรือทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ไม่ได้ใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียว จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้มีความพยายามและผลสำเร็จของงานจะมีคุณภาพดีและมีปริมาณมากขึ้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานด้วย กล่าวคือ การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการสมัยใหม่จนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจ แบบต่างๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (เนตรพัฒนา ยาวีราช 2550, หน้า 139 อ้างใน เกศณรินทร์ งามเลิศ 2559 หน้า 15)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริค เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช 2552, หน้า 166) หากความต้องการด้านสุขอนามัย (Hygiene needs) เป็นทฤษฎีหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการประเมินระดับความต้องการของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้กล่าวถึงมนุษย์ในเรื่องการตอบสนองที่ยังไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พึงพอใจจนบางครั้งถึงขั้นนัดหยุดงานประท้วง ถึงแม้ว่าบุคลากรจะได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยอย่างเต็มที่แล้ว ในความเป็นมนุษย์ก็ยังพึงพอใจไม่ถึงที่สุดอยู่ดีกับรู้สึกเฉยๆ แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยมากเกินไปก็จะรู้สึกดี แต่หากไม่ได้รับการ



ตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยเลยก็จะเกิดปัญหา ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์ จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่พึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ ในขณะเดียวกันหากความต้องการด้านการจ้างใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกพึงพอใจและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่และอุทิศตนในการทำงาน รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับองค์การอย่างรู้สึกเห็นดีเห็นชอบ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน (ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์ (2552)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน สุวรรณิ แสงมหาชัย 2556 หน้า 97) ทฤษฎี 2 ปัจจัยหรือที่เรียกว่า ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation - Hygiene Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ของคนกับงานของเอกบุคคล เป็นสิ่งพื้นฐานและทัศนคติต่อการทำงานจะสามารถบ่งบอกความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจงานอันจะทำให้คนทำงานเป็นปกติได้เป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้นป้องกันมิให้คนลาออกจากงาน ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คนงาน ได้แก่ เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงานขององค์การสภาพแวดล้อมการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น มักจะพูดถึงผลการปฏิบัติงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องเดียวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือเมื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านจากหลากหลายวิชาชีพได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

แนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ มีเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนได้เป็น 7 ด้าน (อ้างถึงใน ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน, 2550, น. 17-13) ประกอบด้วย

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาจวัดจากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพต่าง ๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บริหารทราบถึงว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด



2. ปัจจัยคำจูนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย จำนวน 487 คน (ที่มา : สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี), 2562)

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane จากการคำนวณจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 219 คน และเพื่อเป็นการลดความผิดพลาดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เพิ่มขึ้น เป็นจำนวน 220 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-end Questionnaire) โดยทำการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ข้อคำถามมีทั้งหมด 70 ข้อ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานในองค์กร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ในด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน ซึ่งครอบคลุมตัวแปรเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ค้นคว้าศึกษาหาข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อที่จะศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามและทำการตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของการวิจัย และครอบคลุมตัวแปร

3. ทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามว่าแต่ละข้อคำถามสอดคล้องกันหรือไม่ เป็นการวัดการสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) หรือเรียกว่า การหาค่า Cronbach's Alpha (ครอนแบคอัลฟา) เป็นการหาค่า “สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น” (Coefficient of reliability) ซึ่งมีสูตรทางคณิตศาสตร์ซึ่งค่ายิ่งสูงยิ่งดี โดยปกติในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เกณฑ์ยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป ยังมีจำนวนข้อคำถาม (Item) สูงมาก ก็ยังมีค่าครอนแบคสูงมากตามไปด้วย ซึ่งตรงกับหลักตรรกะที่ว่ายังมีจำนวนข้อคำถามที่เป็นสิ่งที่วัดได้หรือสังเกตได้



(Observable) ก็ยิ่งบ่งชี้ค่า คอนสตรัค (Construct) ที่เป็นตัวแปรแฝง (Latent Variable) ที่เป็นนามธรรม เช่น ความมุ่งมั่น (Commitment) โดยทำการทดสอบ (Try out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน เพื่อตรวจสอบว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่ มีความยากง่ายเพียงใด เมื่อนำมาคำนวณหาความเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha ได้เท่ากับ .982 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความคงที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยทำการสอบถามกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูล เอกสารประกอบการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ มีการนำสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นการบรรยายข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในการวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: ปัจจัยจิตใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

H_0 : ปัจจัยจิตใจ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

H_1 : ปัจจัยจิตใจ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)



สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า sig. มีค่าน้อยกว่า .01 ผลการทดสอบแสดงดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Correlations		ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	220	220
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	220	220

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 1 ปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .749$, sig. = .000)

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยค่าจูงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

H_0 : ปัจจัยค่าจูง ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

H_1 : ปัจจัยค่าจูง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น จะใช้การวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ก็ต่อเมื่อค่า sig. มีค่าน้อยกว่า .01 ผลการทดสอบแสดงดังนี้



ตารางที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Correlations		ปัจจัยคำจูน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยคำจูน	Pearson	1	.776**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	220	220
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	220	220

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 4.17 ปัจจัยคำจูนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) มีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .01 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .776$, $\text{sig.} = .000$)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) พบว่า

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.90$) โดยเรียงลำดับตามปัจจัยจูงใจจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.94$) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.88$) และความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

แรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูน จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยคำจูนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$) โดยเรียงลำดับตามปัจจัยคำจูนจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.84$) นโยบายและการบริหารองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.80$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
---------------------------	-----------	------	-------



ความสำเร็จในการทำงาน	4.07	.560	1
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.88	.576	3
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.94	.654	2
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.71	.534	4
ภาพรวม	3.90	.504	
แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.	ลำดับ
ความสัมพันธ์ในองค์กร	3.94	.640	1
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.84	.586	3
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	.704	2
นโยบายและการบริหารองค์กร	3.80	.522	4
ภาพรวม	3.93	.584	

2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$) โดยเรียงลำดับตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.93$) ปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบุคคล จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.83$) โดยเรียงลำดับตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบุคคลจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ ความจงรักภักดีต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.85$) และการเลื่อนขั้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี)

แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.
คุณภาพงาน และความเร็วในการทำงาน	3.93	.654
ปริมาณงาน	3.91	.534
ภาพรวม	3.93	.574
แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง	$\bar{X}$	S.D.
การทำงานเป็นทีม	3.86	.567
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	3.85	.526
การเลื่อนขั้น	3.77	.504



ภาพรวม	3.83	.533
--------	------	------

การอภิปรายผล

1.ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) พบว่า

แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจจากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจจากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 : ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐาน

2.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) พบว่า

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบุคคล จากการศึกษ พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 : ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐาน

จากผลการศึกษาในแต่ละด้านที่กล่าวมาสรุปได้ว่าผลการทดสอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจส่งผลกระทบท่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) โดยรวมพบว่ามีอิทธิพลเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก ที่นัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r = .776$) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .749$) ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือสมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป ซึ่งผลการศึกษพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทในเครือสมาร์ทแลนด์ แอสเสท กรุ๊ป ภาพรวมพนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($r = .639$) รองลงมา คือ ปัจจัยจูงใจ ($r = .520$)

ผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพด้านความรวดเร็วในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ($r = .278$, sig. = .000) เป็นเพียงด้านเดียวที่องค์กรควรให้ความสำคัญในลำดับแรก ในการปรับปรุงแก้ไขเพื่อพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.ควรมีนโยบายที่สนับสนุนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ เช่นการยกระดับพนักงานให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากขึ้น เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์กรจัดอยู่ในประเภทลูกจ้างชั่วคราว หากองค์กรมีนโยบายในการยกระดับจากลูกจ้างชั่วคราวเป็น



ลูกจ้างประจำ โดยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นมากขึ้นอย่างแน่นอน

2.ควรมีนโยบายในการเสริมสร้างความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การที่เหมาะสมกับตำแหน่งและงานเฉพาะด้าน เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วและคล่องตัวยิ่งขึ้น เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การจัดอยู่ในประเภทนายช่าง ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน และต้องอาศัยความชำนาญของบุคลากรด้วยเช่นกัน เช่น การจัดให้มีการอบรมเป็นระยะ ๆ ในด้านเทคนิคในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) สำหรับการศึกษาในครั้งต่อไปควรจะศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลและรายละเอียดในเชิงลึก เพราะการศึกษาเชิงคุณภาพนั้น ผู้วิจัยต้องลงไปศึกษา สังเกต และสัมผัสกับกลุ่มประชากรจริงอย่างละเอียดทุกด้านในลักษณะเจาะลึก ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ หรือคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรในองค์การต่อไป

2.ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือตัวแปรอื่น ๆ เช่นคุณลักษณะเฉพาะด้านขององค์การ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี) เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550).การจัดการสมัยใหม่,พิมพ์ครั้งที่ 6, ฉบับปรับปรุงใหม่, กรุงเทพฯ : ทริปปี้ลกรุ๊ป
- ศุกลวัฒน์ นิธิกุลธนาโรจน์. (2552). ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ตเอนส์ (ไทยแลนด์) จำกัด.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุวรรณณี แสงมหาชัย (2556). องค์การและการจัดการ,สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาทิตย์ยา เหลืองมั่นคง (2559).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัทในเครือ สมาร์ทแลนด์.
- แอสเสท กรู๊ป หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง



Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (2003). Organizational Behavior. 8th ed. Danvers: John Wiley & Sons, Inc.

