

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้าง ชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

Factors Affecting the Performance of Construction Personnel 7 Large Irrigation

คณากร จุมนัน

Khanakorn Juman

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhaeng University, Thailand.

Received May 12, 2019; Revised June 29, 2019; Accepted July 25, 2019

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 โดยการวิจัยนี้เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยให้กลุ่มตอบแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นมาจากการทบทวน เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจาก บุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 จำนวนทั้งหมด 85 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.4 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพโสดร้อยละ 51.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.0 และมีระยะเวลา ปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 32.9 สำหรับการทดสอบสมมติฐานพบว่าผลการศึกษา พบว่า ปัจจัย แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ ถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญและ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน; ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

Abstract

Research study Subject to factors affecting the performance of personnel of the Office of Large Irrigation Construction No. 7 with the objective of research 1) to study the factors that influence the performance of personnel of the Office of Large Irrigation Construction No. 7 2) for Study the motivation that influences the performance of personnel of the large irrigation construction office No. 7 3) to study the performance of the personnel. Of the Office of Large-scale Irrigation Construction No. 7 4) to study the relationship between factors that influence job performance and motivation that influences performance and work efficiency of personnel of the large irrigation construction office 7 by This research is a quantitative research. Collect data by asking the group to answer the questionnaire. (Questionnaire) created from the review

of relevant research documents to be used as a tool to collect data from Personnel, Office of the Construction of Large Irrigation No. 7, a total of 85 people. Most respondents were female, 62.4 percent, aged between 41-50 years, 34.1 percent had single status, 51.8 percent had a bachelor's degree, 40.0 percent and had a term The working time in the organization is less than 5 years, 32.9%. For the hypothesis testing, it was found that the results of the study showed that the motivation factor for work was recognition. And career advancement Can be considered as important and affecting the work efficiency of personnel at the Office of Large Irrigation Construction No. 7.

Keywords: Performance; Factors Affecting performance

บทนำ

กรมชลประทานเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำให้เป็นประเทศมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนในประเทศมีความอยู่ดีกินดี และสามารถแข่งขันกับประเทศต่างๆ ต่อไปได้ โดยกรมชลประทานได้มีการพัฒนาองค์กรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีหน่วยงานในสังกัดอีกมากมายหลายหน่วยงาน ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ สำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ดูแลรับผิดชอบโครงการห้วยโสมงอันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดปราจีนบุรี หรืออ่างเก็บน้ำห้วยโสมง โดยเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 ได้รับพระมหากรุณาธิคุณ พระราชทานชื่ออ่างเก็บน้ำว่า “อ่างเก็บน้ำนฤ-บดีนทรจินดา” (อ่านว่า นะ-รี-บอ-ดิน-ตระ-จิน-ดา) มีความหมายว่า “อ่างเก็บน้ำที่สร้างขึ้นตามพระราชดำริในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ”

ปัจจุบันสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ได้ใช้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสำนักทุกฝ่ายทำงานร่วมกันเพื่อเพื่อดำเนินก่อสร้างอ่างเก็บน้ำและงานภูมิทัศน์บริเวณอ่างเก็บน้ำ รวมถึงงานก่อสร้างคลองชลประทานสายต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ทางการเกษตรในเขตจังหวัดปราจีนบุรีและใกล้เคียง ซึ่งเจ้าหน้าที่และบุคลากรในสำนักทุกฝ่ายได้มีทำงานอย่างเต็มที่แต่ก็ยังเกิดปัญหาต่างๆ ได้แก่ ปัญหาด้านงานก่อสร้างที่ล่าช้ากว่าแผนงานที่กำหนด เป็นปัญหาที่เกิดจากหลายเหตุด้วยกัน เช่น ระเบียบวิธีปฏิบัติไม่รัดกุม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความล่าช้าของโครงการ ซึ่งเป็นผลมาจากวิธีปฏิบัติที่ไม่รัดกุม ปัญหาที่พบเสมอ คือ การตรวจรับการจ่ายเงิน ซึ่งควรมีการกำหนดและชี้แจงระเบียบวิธีที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันทั้งฝ่ายผู้ควบคุมงานและฝ่ายผู้รับเหมา หรือการเตรียมพื้นที่ในการเวนคืนที่ดินเพื่อดำเนินการก่อสร้าง มักเกิดจะความล่าช้าส่งผลให้โครงการเกิดความล่าช้าไปด้วย เป็นต้น อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญคือปัญหาด้านคุณภาพของงานก่อสร้างที่ไม่ได้มาตรฐาน มักจะเกิดขึ้นในระหว่างดำเนินโครงการเสมอเนื่องด้วยเป็นโครงการก่อสร้างที่มีขนาดใหญ่ ทำให้มีขอบเขตของงานที่มีขนาดใหญ่ตามไปด้วย หากในการควบคุมงานก่อสร้างมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอก็อาจจะทำให้คุณภาพของงานก่อสร้างไม่ได้มาตรฐานได้ เช่นการก่อสร้างที่ไม่ตรงตามแบบก่อสร้างหรือการใช้วัสดุที่ไม่ตรงตามรายละเอียดที่ได้ระบุไว้ในสัญญา สิ่งเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพของงานก่อสร้างทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาที่กล่าวมานั้น เป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าการที่บุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยและแรงจูงใจอะไรบ้างที่มีผล ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจะศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ได้แก่ โครงสร้างองค์กร และบุคลากร

2. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ

3. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ได้แก่ ด้านเวลา และด้านคุณภาพ

เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศและเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งนำไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานที่มีความคล้ายกันให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยนำประเด็นที่สนใจมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

สมมุติฐานในงานวิจัย

1. โครงสร้างองค์กรและบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในอาชีพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่สำคัญของการปฏิบัติงานที่ดีของแต่ละบุคคลในองค์กรจะต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว (Trait) และความสนใจของบุคคล ทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกัน เป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะ (Capacity) ของบุคคลในการทำงานเพื่อองค์กรดังนั้นถ้าขาดปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งไปก็ยากที่จะคาดหวังได้ว่าผลปฏิบัติงานของบุคคลจะอยู่ในระดับสูงไปได้ (ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) ประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่พึงพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมทั้งกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเสียน้อยที่สุด มีลักษณะของการดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ได้ด้วยดี โดยประหยัด ทั้ง เวลา ทรัพยากร และบุคคล องค์กรระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อผลผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย องค์กรมีความสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีการเทคนิค และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานอย่างเหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุดบุคลากรมีขวัญ และกำลังใจที่ดี มีความสุขความพอใจในการทำงาน (สมใจ ลักษณะ, 2552)

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นและทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory) ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจในด้านต่างๆ โดยมีด้านที่สอดคล้องกัน ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และ ความก้าวหน้าในอาชีพ จึงสรุปเป็นความหมายได้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่า จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ส่วน ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้ง มีโอกาสได้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม โดยทั้ง 2 ด้านเป็นส่วนสำคัญ เพราะการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นเหมือนแรงกระตุ้นที่สำคัญอย่างมากที่จะทำให้บุคคลคนนั้นอยากทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลัง การที่บุคลากรทำงาน โดยขาดการแสดงออกใดๆ จะคนรอบข้างในองค์กรจนถึงหัวหน้าของบุคคลคนนั้น ย่อมทำให้หมดกำลังใจ ท้อแท้ เหมือนการไม่มีตัวตนในองค์กรนั้น จึงไม่รู้จะทำงานเต็มที่เต็มกำลังไปเพื่อเหตุใด ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ ก็เป็นอีกแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลคนนั้นอยากจะทำสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความคาดหวังต่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ทำ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นได้อย่างต่อเนื่องต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร หากเกิดผลในด้านความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน หากบุคคลคนนั้นเห็นว่าการทำงานอยู่ในปัจจุบันนั้น ไม่ได้มีความหมายหรือส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและสายงานที่ทำงานก็จะทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆกับงานที่ทำ ขาดการให้ความสำคัญ โดยทำงานไปตามสมควรให้ผ่านไปวันๆ เพราะทำเต็มกำลังความสามารถไปก็ไม่ได้ส่งผลอะไร ทั้งยังจะส่งผลให้ไม่มีความพอใจในงานจนถึงขั้นอยากที่จะย้ายงานได้ ดังนั้นทั้ง 2 ด้านจึงเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่จะสามารถใช้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้เป็นอย่างดี (Maslow, A. H., 1970)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิครวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ยกตัวอย่างเช่นในด้านของเวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรของหน่วยงาน ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จสมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามคาดหวังของหน่วยงานนั้นๆ หรือด้านคุณภาพของงาน หมายถึง บุคลากรของหน่วยงาน จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้น้อยต้องประกอบด้วยความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจให้ทำปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวตามภารกิจ สำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 จำนวนทั้งสิ้น 104 คน โดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของบุคลากร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลจะใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยจะวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับของบุคลากรพบว่า บุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.4 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 34.1 มีสถานภาพโสดร้อยละ 51.8 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 40.0 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรต่ำกว่า 5 ปี อยู่ที่ ร้อยละ 32.9 ปัจจัยอิทธิพลต่อการทำงานได้แก่ ด้านโครงสร้างและด้านบุคลากร พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 มีผลต่อการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 มีผลต่อการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยอิทธิพลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลด้านโครงสร้างจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยอิทธิพลด้านบุคลากรจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับปานกลาง และปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพจะมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า ตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถรวมพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ได้อย่างอย่างนัยมีสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถรวมพยากรณ์ได้ ร้อยละ 89.4 ($R^2 \text{ adj.} = 0.889$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ R เท่ากับ 0.946

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยอิทธิพลต่อการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ทั้งในด้านของโครงสร้างและด้านบุคลากร โดยด้านของโครงสร้างนั้น เนื่องจากบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 นั้นเห็นว่าในหน่วยงานมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน มี

นโยบายที่ชัดเจนในการทำงาน รวมทั้งในเรื่องของ กฎ ระเบียบข้อบังคับ ที่ชัดเจนด้วยทำให้ด้านของโครงสร้างไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ส่วนในด้านของบุคลากรนั้น เนื่องจากบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 นั้นเห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสรรบุคลากรอย่างเพียงพอ ทุกคนส่วนมาก มีการให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รวมทั้งทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำให้ด้านของบุคลากรไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

ผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ทั้งในด้านของการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ นั้น เนื่องจากบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 เห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อทำงานประสบความสำเร็จ หรือผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนในด้านของความก้าวหน้าในอาชีพนั้น การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ หรือตำแหน่งที่ได้ทำอยู่สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้นั้นทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ให้ความสำคัญด้านความก้าวหน้าในอาชีพมีความสำคัญต่อองค์การในระดับแรก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสำคัญต่อองค์การ เป็นอันดับต่อมา จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ให้ได้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม จะให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกว่าการที่ได้ทำอย่างตั้งใจ ทুমเท ได้รับการมองเห็นจากผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรในองค์การทำงานประสบความสำเร็จผู้บังคับบัญชา ให้การชื่นชมบ้างตามแต่โอกาส เพื่อให้บุคลากรในองค์กร นั้นรู้สึกว่ามีตัวตนในองค์การ ทั้งยังต้องให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันด้วย

2. ด้านปัจจัยอิทธิพลต่อการทำงาน จากการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ให้ความสำคัญด้านโครงสร้างและด้านบุคลากร ในระดับที่เท่าๆกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านโครงสร้างและด้านบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7 ผู้วิจัย จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ด้านโครงสร้างควรรักษารูปแบบของโครงสร้างองค์กรเช่นเดิมเพราะบุคลากรเห็นว่าดีอยู่แล้ว โดยเฉพาะโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากร เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โครงสร้างให้ชัดเจน แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและช่วงเวลา

ด้านบุคลากรผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ วิธีการ การตัดสินใจในการ

แก้ปัญหาได้ หรือเพิ่มเติมการอบรมความรู้ในด้านต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นอีก ถึงแม้ว่าความของบุคลากรในองค์กรจะเห็นว่าดีอยู่แล้ว

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีผลงานเป็นที่ยอมรับ ให้ได้มีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม จะให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกทำงานที่ได้ทำอย่างตั้งใจ ทুমเท ได้รับการมองเห็นจากผู้บังคับบัญชา

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อบุคลากรในองค์กรทำงานประสบความสำเร็จผู้บังคับบัญชา ให้การชื่นชม บ้างตามแต่โอกาส เพื่อให้บุคลากรในองค์กร นั้นรู้สึกว่ามีตัวตนในองค์กร ทั้งยังต้องให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกันด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การกำหนดโครงสร้างองค์กร ควรมีการกำหนดโครงสร้างในภาพรวมทั้งองค์กรและโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน เช่น ระดับ ฝ่าย กรม กอง โดยมุ่งเน้นที่ระดับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ประเภทของงาน รายละเอียดของงาน โดยให้ผู้ปฏิบัติงานจริงเข้าร่วมกำหนดโครงสร้างนั้น ๆ ด้วย เป็นโครงสร้างที่เปิดเผย สามารถตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรได้

2. ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้มีความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกัน ทั้งในส่วนของระดับ ผู้บริหารและระดับ ผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จของงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสถานภาพในการทำงาน

3. ควรกำหนดให้มีนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในภาคปฏิบัติของภารกิจการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลตามที่กำหนดไว้ คือ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และระบบข้อมูลเพื่อการทำงานสู่มีอาชีพภายใต้องค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาในหน่วยงาน เพื่อระดมความคิดเห็นและสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนเงินทุนให้แต่ละหน่วยงานทำการวิจัยเพื่อให้ได้องค์ความรู้ใหม่ และนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากร เฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 7

เอกสารอ้างอิง

- ทิพาวิทย์ เมฆสุวรรณ. (2538). *การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิริยะชัยพลาย จำกัด*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมยศ นาวิการ. (2549). *การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- อรุณ รักธรรม. (2536). *การพัฒนาองค์การ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- Millet, J. D. (1994). *Management in the public service: The quest for effective performance*. New York: McGraw-Hill Book.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Simon, H. A. (1960). *Administrative behavior*. New York: The McMillen.
- Yamane, T. (1976). *Statistic: An introduction analysis*. (2nd ed). New York: Harper & Row.