

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กองพัสดุ กรมชลประทาน

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF PROCUREMENT AND SUPPLY DIVISION, THE ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

ชลัญญา เพ็ชรชັນ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chalanya Phetkhun

Email:cly.pk1234@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากร จำนวน 101 คน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายรับต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, S.D. = 0.427) และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, S.D. = 0.523)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ R²เท่ากับ 0.651 แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 65.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กองพัสดุ กรมชลประทาน

ABSTRACT

Research on Factors Affecting performance efficiency of personnel of Procurement and Supply Division, The Royal Irrigation Department the objective of this research was to study the motivation factors that affected the performance efficiency of personnel of Procurement and Supply Division, The Royal Irrigation Department. The population was the samples of this research were 101 employees. This research was a quantitative research. The tools used in the research were questionnaires. Statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of multiple regression equations.

The results of the research found that Most of the population were female. Age between 31 - 40 years old, marital status, with a Bachelor's degree. The term of service was less than 5 years. and monthly income was between 10,001 - 25,000 baht and the results of the research also found that motivation factors had a high level of opinion ($\mu = 4.11$, $SD = 0.427$) and performance efficiency factors, overall, the opinion level was at the highest level ($\mu = 4.45$, $SD = 0.523$).

Hypothesis test results it was found that the motivation factors that affect performance efficiency of the personnel of the Royal Irrigation Department had a statistical significance level at 0.05. R^2 of the model was found as 0.651, indicating that the independent variable were the motivation factors that affect the dependent variable. was performance efficiency of personnel of the procurement and supply division, The Royal Irrigation Department at 65.10 percent. When considering each aspect, it was found that there were 4 aspects, namely, success at work, responsibility, organizational policy and administration and the stability of work affect the performance efficiency of personnel of Procurement and Supply Division, The Royal Irrigation Department.

Keywords: Motivation factors, Performance efficiency, Procurement and Supply Division of The Royal Irrigation Department

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อมและสังคม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และโรคระบาดที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนต้องมีการปรับตัวภายใต้ข้อจำกัดที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าและเติบโตต่อไปได้ ซึ่งส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์กรเดินหน้าต่อไปได้นั้น อยู่ที่การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือแก้ไขปัญหาต่างๆที่จะเกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความสำคัญที่สุดที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร เป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนองค์กรให้ เป็นไปตามเป้าหมาย ทิศทางที่องค์กรได้วางไว้ดังนั้นองค์กรจึงควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรและสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่เกิดการโอนย้ายเปลี่ยนงานบ่อย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้สอดคล้องการ ภารกิจและเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและช่วยให้งานประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น

กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการน้ำตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (2560 – 2579) ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพขององค์กรในภาพรวมให้สามารถรับมือกับความท้าทายจำนวนมากที่เข้ามา ในขณะที่เดียวกันก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ ซึ่งเป็นแนวคิดของการสนธิกำลังขององค์กร (Synergy) ทั้งในส่วนของบุคลากร องค์ความรู้ และวิธีการทำงานบนฐานดิจิทัล ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปได้ระยะยาว

ดังนั้นการสรรหาบุคลากรรุ่นใหม่จึงถือเป็นการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นการพัฒนาแนวทางการกำหนดสมรรถนะขององค์กรหรือหน่วยงาน และบุคลากรที่พึงประสงค์เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการในการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยการพัฒนากระบวนการทรัพยากรบุคคล และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ กรอบแนวคิดและความสามารถ (Smart Worker) ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทและทิศทางขององค์กรในอนาคตทั้งในเรื่องของการบริหารจัดการ และการสร้างแรงจูงใจพร้อมส่งเสริมกระบวนการและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่างๆ ตั้งแต่การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงาน (Mindsets) อาทิ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuing Learning) มีการทำงานเชิงรุก และมีทักษะที่เหมาะสมกับงาน (Skillsets) ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านชลประทาน ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการสอนงานการมีส่วนร่วมและทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเสริมสร้างคุณค่าในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

กองพัสดุเป็นหน่วยงานภายในกรมชลประทานที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2557 ซึ่งการงานด้านพัสดุนั้น ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และตามระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี คำสั่ง หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง บุคลากรของกองพัสดุจึงต้องได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้งานเกิดข้อผิดพลาด เนื่องจากอาจเกิดผลกระทบเป็นวงกว้างต่อหน่วยงานได้

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจ 10 ด้านของ Frederick Herzberg เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายพัฒนาบุคลากร กองพัสดุ กรมชลประทาน ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ขอบเขตของงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน จำนวน 101 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ (งานบริหารบุคคล และสวัสดิการ ฝ่ายบริหารทั่วไป กองพัสดุ กรมชลประทาน, 2564)

2. ขอบด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

3. ขอบเขตพื้นที่: พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กองพัสดุ กรมชลประทาน

4. ขอบเขตระยะเวลา: ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้อาจจากการวิจัยไปเป็นแนวทางใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ให้ดียิ่งขึ้น
3. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้ผู้บริหาร ใช้ประกอบการพิจารณาในดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของกองพัสดุ กรมชลประทาน รวมถึงวางแผนกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ของกรมชลประทาน

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างในสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ด้วยกันคือ คุณภาพของงาน (Quality) ปริมาณงาน (Quantity) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Costs)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Sallis and Sallis (1990) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายในก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็นแรงจูงใจแล้วก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง แรงจูงใจนั้นคือแรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นความปรารถนาในด้านทรัพย์สินเงินทองที่มากขึ้น บ้านและรถยนต์ที่ดีขึ้นใหญ่ขึ้น อำนาจ สถานะหรือการประสบความสำเร็จ หรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าเป้าหมายคนทั่วไปมักกล่าวว่า จะมีแรงจูงใจ

หรือมีความกระตือรือร้นและพลังอย่างเต็มเปี่ยม เมื่อสามารถมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย นั้นหมายถึงบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่ถูกบังคับขู่เข็ญหรือมีสิ่งล่อใจ

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานการสร้างความปลอดภัยนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition), ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work itself), ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) และ ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พอใจในงานที่ทำ เท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร (Company policies and administration), การปกครองบังคับบัญชา (Supervision), ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship with supervisors Peers and subordinates), ค่าจ้างและผลตอบแทน (Salary), สภาพภาพในการทำงาน (Working condition), ความมั่นคงในงาน (Job security) และตำแหน่งงาน (Status)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกองพัสดุ กรมชลประทาน

ประวัติกองพัสดุ กรมชลประทาน

นับตั้งแต่เริ่มตั้งกรมคลอง การปฏิบัติงานด้านพัสดุมีเพียงเจ้าหน้าที่เป็นชุดทำงาน ทำหน้าที่จัดหาพัสดุและอุปกรณ์ เพื่อนำมาใช้ในการก่อสร้างต่างๆ ที่มีอยู่ไม่มากนัก โดยปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อผู้ควบคุมงานก่อสร้างของแต่ละโครงการ จนกระทั่งถึงสมัยกรมทตน้ำ จึงได้มีการจัดตั้งหน่วยงานระดับแผนกซึ่งรวมงานด้านพัสดุกับงานพาหนะทางน้ำไว้ด้วยกัน เรียกว่า "แผนกพัสดุและยานพาหนะทางน้ำ" สังกัดกองบัญชา โดยยังคงมีหน่วยพัสดุประจำตามโครงการก่อสร้างทุกแห่งด้วย ต่อมาเมื่อภารกิจและเจ้าหน้าที่พัสดุเพิ่มมากขึ้น จึงได้แยกออกจากงานพาหนะทางน้ำเป็น "แผนกพัสดุ" สังกัดกองคลังใน พ.ศ.2478 และเมื่องานพัฒนาแหล่งน้ำของกรมชลประทานขยายกว้างขวางครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ จึงได้ยกฐานะแผนกพัสดุนั้นเป็น "กองพัสดุ" ใน พ.ศ.2495 เป็นต้นมาโดยปัจจุบันตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2557 กองพัสดุมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุของกรมและปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศิประภา สระภาศ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี และรายรับต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.441) และ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.511) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.433 ($R^2 = 0.433$) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลังได้ร้อยละ 43.3 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า 1) ลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย รวมทั้งระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และโอกาสความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .001 3) ปัจจัยด้านสุขอนามัย ประกอบด้วย นโยบายในการบริหารความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และความมั่นคงในงานส่งผลต่อลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยรวมทุกด้านอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกองทัพศุ กรมชลประทาน จำนวน 101 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการโดยผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายรับต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 25,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$ S.D. = 0.472) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.35$, S.D. = 0.667) รองลงมาคือ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ($\mu = 4.32$, S.D. = 0.609) ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ($\mu = 4.29$, S.D. = 0.496) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.25$, S.D. = 0.494) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\mu = 4.21$, S.D. = 0.616) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.16$, S.D. = 0.711) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.04$, S.D. = 0.560) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.97$, S.D. = 0.529) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\mu = 3.86$, S.D. = 0.706) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\mu = 3.65$, S.D. = 0.865) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$, S.D. = 0.523) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\mu = 4.48$, S.D. = 0.611) รองลงมาคือ มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.47$, S.D. = 0.610) ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\mu = 4.46$, S.D. = 0.610) และท่านตรวจทานงานทุกครั้งก่อนนำเสนอหรือเผยแพร่ ($\mu = 4.44$, S.D. = 0.656) ส่วนระดับความคิดเห็นระดับมาก คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ($\mu = 4.41$, S.D. = 0.604)

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	0.360	0.341	3.552	0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.110	0.118	1.075	0.285
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	-0.134	-0.136	-1.433	0.155
ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ (X ₄)	0.289	0.275	2.817	0.006*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (X ₅)	-0.137	-0.184	-1.692	0.094
ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (X ₆)	0.227	0.264	2.474	0.015*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	0.095	0.110	1.225	0.224
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.160	0.204	2.330	0.022*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	-0.138	-0.187	-1.719	0.089
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X ₁₀)	0.106	0.175	1.647	0.103
ค่าคงที่	0.408		1.212	0.229

R= 0.807, R² = 0.651, SEE=0.326, F=16.603, Sig.= 0.000, * =P< 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²)เท่ากับ 0.651แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ได้ร้อยละ 65.10 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.341) ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ (Beta = 0.275) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (Beta = 0.264) และด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.204) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อน้ำที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงานสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรจะมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน เมื่อสามารถทำงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานได้สำเร็จและมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ทำสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด พบว่า ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด โดยพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย และหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน รองลงมาจากด้านความสำเร็จในการทำงานผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีอำนาจรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่และอิสระในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1979) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรต้องทราบนโยบาย กฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆขององค์กรอยู่เสมอองค์กรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดนโยบายไว้อย่างชัดเจน และนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสัมฤทธิ์ ศรีกองหนู (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร จำกัด พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดโครงสร้างขององค์กรซึ่งควรเอื้ออำนวยเพื่อที่จะนำเอาความคิด นโยบาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ และข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ เข้ามาเผยแพร่และร่วมกันคิดพิจารณาดำเนินการ

ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากกองพัสดุ กรมชลประทาน เป็นหน่วยงานราชการจึงมีความมั่นคง น่าเชื่อถือ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.048

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องมาจากบุคลากรได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ได้รับความไว้วางใจในการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ และปรึกษาการปฏิบัติงานเสมอ ดิอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า การยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากลักษณะงานของบุคลากรมีระบบขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความน่าสนใจทำทหายความรู้ความสามารถ

และอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ทำได้ดีอยู่แล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัดพบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ โดยเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เพื่อเกิดโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงมีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานอย่างเป็นธรรม สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฏพล งามธรรมชาติ (2559) ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด พบว่าด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานไม่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากบุคลากรให้ความร่วมมือและเต็มใจช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร (2563) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัดพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากองค์กรได้จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งมีการทำความสะอาดและจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้สภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีความสงบดีอยู่แล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมิตา จันทวงศ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากแต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า เนื่องจากอัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม มีการจัดสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการบ้านพัก ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาเป็นต้น และได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันดีอยู่แล้วสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่าค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้าของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองพัสดุ กรมชลประทาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. องค์กรควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านพัสดุเพิ่มขึ้น รวมทั้งควรมีการจัดอบรมในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น ด้านกฎหมาย ด้านคอมพิวเตอร์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมายโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จที่เกิดขึ้น

2. องค์กรควรมีการประชุมชี้แจงนโยบายและกฎระเบียบ ข้อบังคับแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เสมอ เพื่อเป็นการเอื้อประโยชน์ในการทำงานไม่ให้ขัดกับข้อกฎหมาย และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละส่วนฝ่ายอย่างชัดเจน

3. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งงานให้บุคลากรได้ทราบเพื่อบุคลากรจะได้รู้สึกมั่นคงในการทำงานและช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรแต่ละฝ่าย เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นมาปรับปรุงแก้ไข บุคลากรและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติและความต้องการของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผลของงานวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน.(2560). *ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี (2560 – 2579)*. สืบค้นเมื่อ 9 พฤษภาคม 2564
- กองพัสดุ กรมชลประทาน. (2564). *แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกองพัสดุ*. งานบริหารบุคคลและสวัสดิการบุคคล
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง*
- องค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฐิตาฉัตร แป้นดวงเนตร. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซีพีเมจิ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท XYZ จำกัด*. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระตามปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

- ปัทมา จันทวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ .
- สัมฤทธิ์ ศรีทองนุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ..
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของ ธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ .
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- Sallis, E. & Sallis, K. (1990). People in organization. London: Macmillan Education.