

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF
GOVERNMENT OFFICIALS
OFFICE OF THE NARCOTICS CONTROL BOARD

ณัฐพร นิมนวล
สาขาวิชาการจัดการ คณะปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattaporn Nimnual

E-mail : nattaporn.nimnual@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ และข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน จำนวน 205 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.568) และ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.508) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ร้อยละ 45.60 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ (Beta = 0.279) ความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.190) ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.172) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = -2.191) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting performance efficiency of government officials, Office of the Narcotics Control Board. The samples in this research were personnel who are government officials of Office of the Narcotics Control Board that work in the Din Daeng, Bangkok area. The samples of the study were 205 government officials in knowledge worker positions, professional level and practitioner level and general positions, experienced level and operational level selected based on a simple random sampling method. This research is a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results indicated that most of the participants were females aged between 31 - 40 years old with a bachelor's degree in Knowledge worker positions, Professional level and 1 - 10 years of length of work time. In addition, it was found that motivation factors and work efficiency factors were at high levels of their opinions (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.568) and (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.508) respectively.

The results of a hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of government officials, Office of the Narcotics Control Board had a statistical significance level at 0.05. R Square value was 0.456 indicated that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of government officials, Office of the Narcotics Control Board at 45.60 percent. When considered a statistical significance level at 0.000, there were 4 aspects responsibility (Beta = 0.279), work success (Beta = 0.190), job security (Beta = 0.172) and relationships with colleagues (Beta = -2.191) that affected work efficiency of government officials, Office of the Narcotics Control Board.

Keywords : Motivation Factors, Work Efficiency, Office of the Narcotics Control Board

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ และสิ่งสำคัญหลัก ๆ ในการขับเคลื่อนงานภายในองค์กร คือ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน จึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถหลากหลาย เพื่อจะได้ใช้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเต็มที่

เพื่อให้ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลมีแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ ทิศทาง นโยบายการพัฒนาตามแผน การปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีจำนวนและขนาดที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ โครงสร้าง ส่วนราชการ ตอบสนองต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการบริการสาธารณะที่สำคัญให้แก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมาย การพัฒนาตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทและยุทธศาสตร์ชาติ รวมถึงภาครัฐสามารถลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลที่มีผลผูกพันงบประมาณในระยะยาวได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการบริหารกำลังคนต้องมีความยืดหยุ่น คล่องตัวเหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ รูปแบบ การบริหารราชการของส่วนราชการ และสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีกลไกในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคน (Workforce Audit) ของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มทางเลือกในการจ้างงานและจูงใจให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพเข้ามาทำงานในภาครัฐมากขึ้น (มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ และแนวทางปฏิบัติ, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ จึงได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดมีภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศ โดยการเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด กำหนดและปรับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เหมาะสมกับสภาพการบริหารจัดการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างบูรณาการ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด อำนาจการให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด การตรวจสอบทรัพย์สินคดียาเสพติด เป็นหน่วยงานกลางในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ต่อต้านยาเสพติด การประสานความร่วมมือกับต่างประเทศ การพัฒนาบุคลากร ข้อมูล วิชาการ เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งการเสริมสร้างความเข้มแข็งและสนับสนุนชุมชน องค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

การบริหารงานองค์กรให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือการบริหารทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ขณะเดียวกันทรัพยากรบุคคลมีความหลากหลายแตกต่างกันทั้งในด้านของความรู้ เจตคติ ทักษะ สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญในการปฏิบัติงานให้องค์กรบรรลุผลสัมฤทธิ์ โดยแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ รวมไปถึงการตอบสนองความต้องการของประชาชน (แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส., 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้ทราบถึงระดับความสามารถของบุคลากรในองค์กร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด มีขอบเขตงานวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ และข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน จำนวน 405 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ และข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน จำนวน 405 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม ตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

3. ขอบเขตพื้นที่ : พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ สำนักงานคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

4. ขอบเขตระยะเวลา : ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนมกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไป เป็นแนวทาง พัฒนาปัจจัยมุ่งใจในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในหลาย ๆ ด้าน เช่น การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึกผูกพัน การรักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ความยุติธรรม ในการทำงาน ความน่าเชื่อถือ สมรรถภาพในการทำงาน ความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดในการทำงาน ให้ชัดเจน การกำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอน และการให้รางวัลแก่ผู้ทำงาน ได้ตามเป้าหมาย

ณัฐริณี พิศวงษ์ (2555) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญที่มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน การใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำ มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557, อ้างถึงใน ฐาปนี สังขวิจิตร, 2562) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและ ประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับ ซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ทั้งนี้ระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป และเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

วิสัยทัศน์ของสำนักงาน ป.ป.ส. (สำนักงาน ป.ป.ส., 2562)

"เป็นองค์กรนำในการพัฒนาและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของประเทศและอาเซียนเพื่อสังคมไทยปลอดภัยจากยาเสพติด"

"To be a leading agency in developing and driving forward the drug control strategies of Thailand and ASEAN in order to make Thai society safe from drugs"

พันธกิจของสำนักงาน ป.ป.ส.

สำนักงาน ป.ป.ส. มีพันธกิจดังนี้

- (1) กำหนดและปรับยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- (2) บริหารจัดการ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างบูรณาการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนด
- (3) อำนวยความสะดวกให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติดและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้เอื้อต่อการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (4) ติดตามประเมินผล ตรวจสอบและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของยาเสพติด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

สาวตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ

ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูงมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และมีช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.568$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.595$) และความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.568$) ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.509$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.12, S.D. = 0.468$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.562$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.538$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.549$) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.618$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.597$) และค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.54, S.D. = 0.677$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.508)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ร้อยละ 45.60 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ (Beta = 0.279) และรองลงมา คือ ความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.190) ความมั่นคงในงาน (Beta = 0.172) และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = -2.191)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ผู้วิจัยขอสรุปการอภิปรายผล ดังนี้

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.456 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ร้อยละ 45.60 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 ผลการวิจัยพบว่ามี 4 ด้าน คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด โดยอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี เมื่อทำการวิจัยแล้ว พบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ คือ ความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานสำคัญ และการมีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตามลำดับ

ความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เมื่อทำการวิจัยแล้วพบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน คือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ท่านมีความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบผลสำเร็จ และท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้น

ความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะเป็นหน่วยงานราชการ บุคลากรที่เข้ามาทำงานในองค์กรจะมีความมั่นใจในอาชีพเนื่องจากเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ที่สามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป รวมทั้งองค์กรมีความน่าเชื่อถือและสามารถทำงานที่องค์กรนี้ได้จนเกษียณ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพราะลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะทีม จึงต้องอาศัยความช่วยเหลือ คำแนะนำ คำปรึกษาและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ นโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้า

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความท้าทายและน่าสนใจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ และลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

การยอมรับนับถือ เนื่องจากผลงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและเพื่อนร่วมงานมักจะขอคำแนะนำและคำปรึกษาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ค่าตอบแทน เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป 1 ระดับ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาและยังได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน เป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งในการมอบหมายงานเป็นไปด้วยความเสมอภาค ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

นโยบายและการบริหาร เนื่องจากองค์กรมีนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ ที่มีความชัดเจน เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน และมีโครงสร้าง อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ความก้าวหน้า เนื่องจากการข้าราชการได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ระดับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้า และมีการส่งเสริมในด้านการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากดีอยู่แล้ว จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ และให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจและความชำนาญในการปฏิบัติงาน และหากมีข้อปัญหาหรือข้อสงสัย ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำปรึกษา และชี้แจงเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบที่ต้องปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามกำหนดเวลา

2. ควรเปิดโอกาสในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสามารถหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและการพัฒนางานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้น และเมื่อผลงานนั้นสำเร็จแล้วต้องให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจ ปลอบปลื้มใจในการเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จนั้นด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ เช่น ด้านพฤติกรรมบุคคลและองค์การ คุณธรรมและจริยธรรมทัศนคติในการทำงาน

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นส่วนบุคคลในเหตุผลด้านอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

ณัฐริณีย์ พิทวงษ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน*

กรณีศึกษาพนักงานธนาคารออมสินภาค 1.

การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ*

ข้าราชการในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ฐาปณี สังขวิจิตร. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากร*

พื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การศึกษาอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นลพรรณ บุษยสิทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาวิตรี สองศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต. สำนักงาน ก.พ. .(2562). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565) และแนวทางปฏิบัติ. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563. จาก

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/2019-ocsc-gov-manpower-management-measure.pdf>

สำนักงาน ป.ป.ส. . (2563). โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงาน ป.ป.ส. .

ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563. จาก https://www.oncb.go.th/Home/Pages/job_2020.aspx

สำนักงาน ป.ป.ส. .(2563). แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส.

(พ.ศ. 2563 -2565). ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563. จาก

[https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/แผนกลยุทธ์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. \(พ.ศ. 2563 - 2565\).pdf](https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/แผนกลยุทธ์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. 2563 - 2565).pdf)