ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

Factors Influencing the Job Performance of Staff at the Department of Highways (Headquarters)

อนิชญา อนงค์
สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Anichaya Anong
E-mail: 6614154062@rumail.ru.ac.th
Department of Accounting, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน และด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยทางบัญชี, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were: (1) To study the job performance of staff at the Department of Highways (Headquarters); (2) To examine the job performance of staff at the Department of Highways (Headquarters) classified by personal factors; and (3) To investigate the accounting and motivational factors affecting the job performance of staff at the Department of Highways (Headquarters). The results revealed that accounting factors, specifically consumption expenses, and motivational factors, including employee recognition, responsibility, and nature of work, had a statistically significant effect on the job performance of staff at the Department of Highways (Headquarters) at the 0.05 level.

Keywords : Accounting Factors, Motivation Factors, Job Performance

บทนำ

กรมทางหลวงเป็นหน่วยงานราชการสังกัดกระทรวงคมนาคม มีภารกิจหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านทางหลวง การก่อสร้าง บูรณะ และบำรุงรักษาทางหลวง เพื่อให้โครงข่ายทางหลวงของประเทศมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมทั่วทุกภูมิภาค และเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน ส่งเสริมให้ประชาชนสามารถเดินทางได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย ปัจจุบันกรมทางหลวงมีโครงข่ายทางหลวงกว่า 51,000 กิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และมีบุคลากรปฏิบัติงานกว่า 20,000 คน แบ่งออกเป็นส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งบุคลากรส่วนกลางมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน ควบคุม และบริหารจัดการระบบทางหลวงทั้งหมดให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ในยุคปัจจุบัน หน่วยงานราชการต้องเผชิญกับความท้าทายด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐโดยเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 78.5% (สำนักงาน ก.พ., 2567) ซึ่งแม้จะอยู่ในระดับดี แต่ยังมีแนวโน้มลดลงเล็กน้อยจากปีก่อนหน้า สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของกรมทางหลวงให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐจึงต้องให้ความสำคัญกับทั้ง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางบัญชี และปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ส่วนกลาง) ผลการศึกษานี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การกำหนดนโยบาย และการพัฒนาระบบแรงจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรกรมทางหลวงให้สูงขึ้นอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ต่างกัน
2. ปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจ น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางบัญชี

Keynes (1936) ได้เสนอ ทฤษฎีการบริโภคแบบรายได้สัมบูรณ์ (Absolute Income Hypothesis) ระดับการบริโภคของบุคคลขึ้นอยู่กับรายได้ปัจจุบัน (Current Income) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ เมื่อรายได้เพิ่มขึ้น การบริโภคก็จะเพิ่มขึ้นด้วย แต่จะเพิ่มขึ้นในอัตราที่น้อยกว่าการเพิ่มของรายได้ ประกอบด้วย

1. รายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริง หมายถึง รายได้สุทธิที่เหลืออยู่หลังจากหักภาษีและภาระผูกพันต่าง ๆ ซึ่งเป็นรายได้ที่บุคคลสามารถนำไปใช้บริโภคหรือออมได้จริง การบริโภคจะขึ้นอยู่โดยตรงกับรายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริง เมื่อรายได้สุทธิเพิ่มขึ้น การบริโภคก็จะเพิ่มขึ้น แต่ในอัตราที่น้อยกว่า การเปลี่ยนแปลงนี้สะท้อนพฤติกรรมของผู้บริโภคที่มีการเก็บออมส่วนหนึ่งของรายได้ไว้ ซึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริงกับการบริโภคมีลักษณะเป็นเส้นโค้งชันลดลง รายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริง สามารถนำมาใช้เพื่ออธิบายว่าระดับรายได้ของบุคลากรหรือประชาชนส่งผลต่อระดับการบริโภคหรือประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น รายได้ที่เพียงพออาจนำไปสู่ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

2. ด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค หมายถึง จำนวนเงินที่บุคคลใช้จ่ายเพื่อซื้อสินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการในชีวิตประจำวัน เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การเดินทาง และความบันเทิง ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคมีความสัมพันธ์โดยตรงกับรายได้ กล่าวคือ เมื่อรายได้เพิ่มขึ้น การบริโภคจะเพิ่มขึ้น แต่จะเพิ่มในสัดส่วนที่น้อยกว่า รายได้ที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากบุคคลมักกันรายได้บางส่วนไว้เพื่อออม ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค สามารถใช้สะท้อนพฤติกรรมการใช้จ่ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ

Herzberg (1959) ได้เสนอ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจหรือความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพึ่งพอใจในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความพึ่งพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจและยินดีที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ และจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงาน รวมถึงสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายในระยะเวลาที่กำหนด และรู้สึกพึงพอใจในผลสัมฤทธิ์ของงานที่ตนทำ

1.2 การให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) หมายถึง การได้รับมอบหมาย ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญ การได้รับการยกย่อง ยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และคนรอบข้าง รวมถึงการได้รับขวัญกำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ แสดงออกถึงการได้รับการให้ความสำคัญ

1.3 ลักษณะของงาน (The work itself) หมายถึง การที่งานมีความท้าทาย น่าสนใจ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ ชัดเจน และสามารถทำได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจาก การได้รับอิสระในการทำตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับ หน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงการได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง การได้รับโอกาสได้ก้าวหน้า ในสายงานตามความสามารถ การได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาหรือ ศึกษาต่อ ตลอดถึงได้รับโอกาสให้ทำงานที่ไม่เคยทำมาก่อนเพื่อเป็นการสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ

1.6 โอกาสในการเติบโต (Growth) หมายถึง การได้รับความสำคัญในเรื่องของการเติบโตจากองค์ร และองค์กรมีการกำหนดเส้นทางอาชีพ (Career path) ไว้อย่างชัดเจน เพียงพอที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นเส้นทางในการเติบโตของตนเอง และสามารถเติบโตได้ อย่างไร้ขีดจำกัด

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน แต่ไม่สามารถทำให้ความพึงพอใจในการทำงานเกิดขึ้น โดย ปัจจัยค้ำจุนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งมิได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีและแนวคิดของ Plowman and Peterson (1989) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

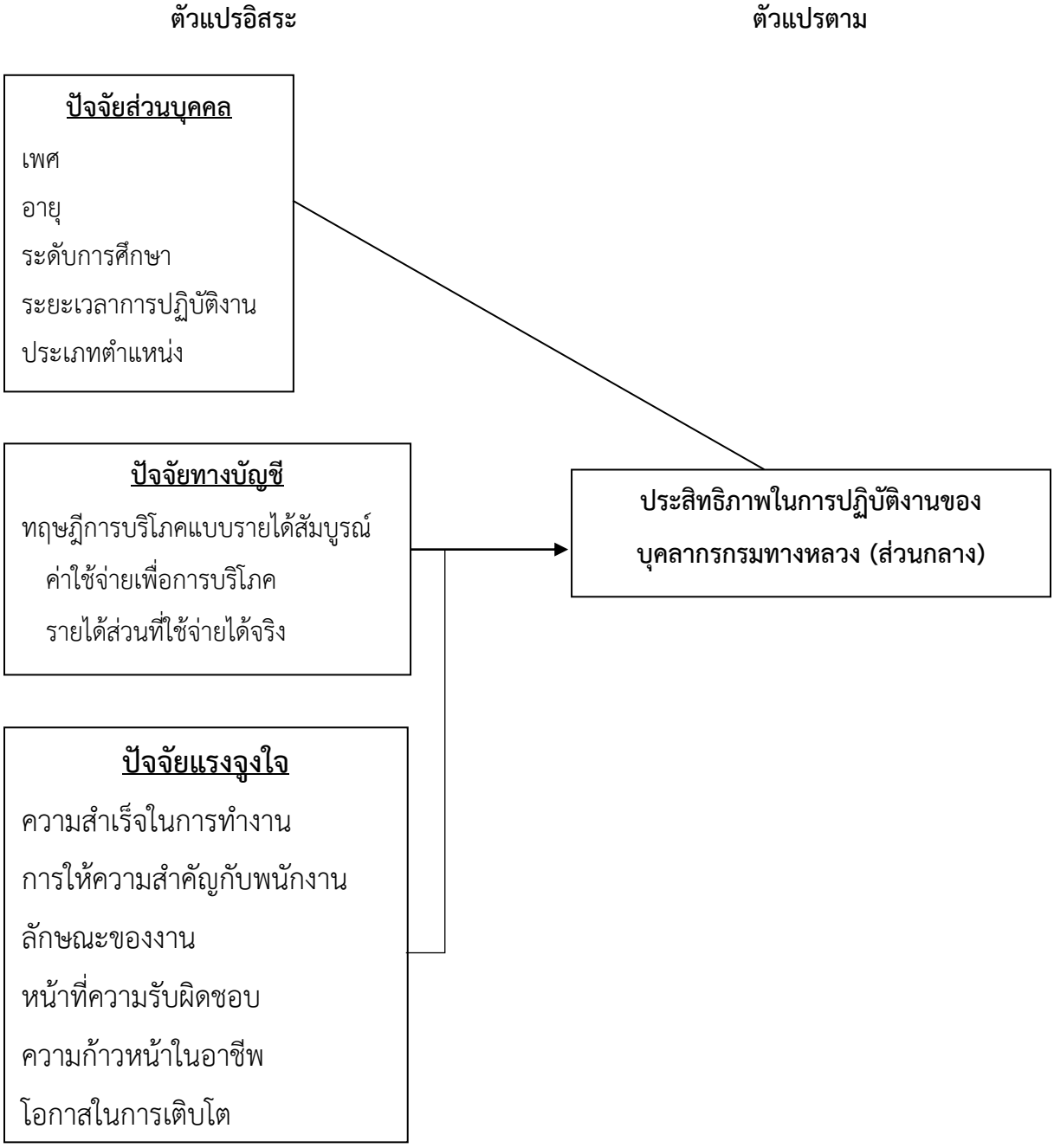
1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลงานที่ถูกประเมินประสิทธิภาพว่ามีมาตรฐาน รวดเร็ว เป็นที่นาพึงพอใจ เป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองคกรตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ขอบเขตจำนวนหรือปริมาณของงานที่ยอมรับได้ และ เป็นไปตามมาตรฐานระยะเวลาที่องคกรกำหนดไว้

3) เวลา (Time) หมายถึง การกำหนดขอบเขตความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการ ทำงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เวลาการทำงานได้อย่างคุมค่า ผลของงานมีคุณภาพ และลดการสูญเสีย พลังงานจากการทำงานในระยะเวลานาน

4) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง การที่องค์กรจำเป็นตองควบคุม ขอบเขต ของค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อไม่ให้ส่งผลลบต่อการดำเนินการขององค์กรในภาพรวม โดยมุ่งเน้นไปที่การลดการชจ่ายในส่วนเกิน หรือการหาสิ่งอื่นมาทดแทนสิ่งเดิม แต่ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าการตัดทอนค่าใช้จ่ายเหล่านั้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ส่วนกลาง) จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.947 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จำนวน 3,058 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 2,021 คน พนักงานราชการ จำนวน 944 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 94 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568) ผู้วิจัยจึงใช้สูตร Taro Yamane (1973) คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%, ค่าความคลาดเคลื่อน 5%) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 353.71 ตัวอย่าง หรืออย่างน้อย 354 ตัวอย่าง แต่เพื่อให้ครอบคลุมผลจากตัวอย่างทั้งหมดที่เก็บได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 400 คน และทำการเลือกสุ่มตัวอย่างการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่ตอบแบบสอบถามจะต้องเป็นบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ผู้วิจัยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (frequency)

1.2 การวิเคราะห์ปัจจัยทางบัญชี ปัจจัยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ผู้วิจัยใช้สถิติ Independent Samples T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทตำแหน่ง ผู้วิจัยใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป และถ้าหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ Scheffe' test

2.3 การวิเคราะห์ปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ผู้วิจัยใช้สมการถดถอยเชิงพหูคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 52.5) มีอายุระหว่าง 27 - 42 ปีหรือกลุ่มคน Gen Y (ร้อยละ 48.5) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.0) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.8) และประเภทตำแหน่งข้าราชการ (ร้อยละ 60.5)

ตารางที่ 1 *ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) (n = 400)*

ตัวแปร	*B*	*SE*	*Beta*	*t*	*Sig.*	*F*	*Sig.*
ค่าคงที่	0.380	0.125		3.036	0.003*	144.510	0.000*
ด้านรายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริง	-0.039	0.044	-0.042	-0.890	0.374		
ด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค	0.130	0.049	0.140	2.667	0.008*		
ด้านความสำเร็จ	0.123	0.063	0.119	1.934	0.054		
ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน	0.281	0.065	0.274	4.295	0.000*		
ด้านลักษณะของงาน	0.147	0.059	0.161	2.497	0.013*		
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	0.190	0.072	0.191	2.622	0.009*		
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	0.890	0.048	0.094	1.864	0.063		
ด้านโอกาสในการเติบโต	-0.008	0.066	-0.009	-0.123	0.902		

R = 0.864, R^2 =0.747, Adjuster R Square = 0.742, SEE = 0.354 *Sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.281 ถัดมา คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.190 ด้านลักษณะของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.147 และด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ 0.147 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.864 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 74.7 และมีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.125 โดยสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

Y = 0.380 + 0.281 (ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน) + 0.190 (ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ) + 0.147 (ด้านลักษณะของงาน) + 0.130 (ด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค)

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทางบัญชีและปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง)

ปัจจัยด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน จากผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณพบว่า การให้ความสำคัญกับพนักงานมากขึ้น ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรยกย่องชมเชย ผลงานที่ทำได้ดีอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม และการยอมรับในผลงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยมีความพยายามที่ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงานจะได้รับการมองเห็นและให้คุณค่าจากองค์กร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับ พวกเขาจะเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนภายในให้ปรารถนาจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อรักษามาตรฐานและได้รับการยอมรับต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ควรมีการเพิ่มเติม ช่องทางการยกย่องพนักงานที่สร้างผลงานให้กับองค์กรหรือเชิดชูพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีเยี่ยมเพื่อให้พนักงานมีรู้สึกได้รับการยอมรับมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และมี ความภาคภูมิใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า หน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญในเรื่อง งานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีการมอบอำนาจในการตัดสินใจที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ องค์กรมีความเชื่อมั่นในการมอบหมายภารกิจที่สำคัญให้รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของในโครงการหรือผลงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า หน้าที่ความรับผิดชอบไม่ใช่เพียงภาระงาน แต่เป็นกลไกสำคัญที่สร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่องาน ซึ่งเป็นรากฐานของแรงจูงใจภายในที่ยั่งยืน ที่นำไปสู่ความพึงพอใจในงานและขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ (2566) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรมีการประเมินผลอย่างเป็นธรรม ปรับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสและความก้าวหน้าแก่พนักงานในองค์กร

ปัจจัยด้านลักษณะงาน จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ลักษณะงานมากขึ้น ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญในเรื่องลักษณะงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจและสนุกสนาน งานมีความท้าทายเพียงพอที่จะกระตุ้นให้อยากเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ งานมีความหลากหลายและไม่ซ้ำซากจำเจ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าลักษณะงานที่มีความหมาย ท้าทาย มีเอกลักษณ์ ให้อิสระ และมองเห็นผลกระทบเชิงบวกต่อส่วนรวม ถือเป็นบ่อเกิดของแรงจูงใจภายในที่แข็งแกร่ง ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจ และสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพรรณิดา คำนา (2562) ซึ่งกล่าวไว้ว่า องค์กรควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่กำหนดเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้ระดับสายบังคับบัญชามีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ รวมถึงควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของบุคลากร ควรบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และควรให้บุคลากรมีอิสระในการทำงานและอิสระในการตัดสินใจ

ปัจจัยด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคมากขึ้น ก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) มากขึ้น โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคส่วนบุคคล (ที่ไม่ใช่การออมหรือลงทุน) คิดเป็นสัดส่วนที่สูงของรายได้ทั้งหมด และสามารถควบคุมและจัดการ ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคในแต่ละเดือนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายได้เพิ่มขึ้นในเดือนใดเดือนหนึ่งมักจะเพิ่มค่าใช้จ่ายในการบริโภคตามไปด้วยทันที ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคขึ้นอยู่กับรายได้ส่วนที่ใช้จ่ายได้จริงในปัจจุบัน เมื่อรายได้เพิ่มขึ้น การบริโภคก็จะเพิ่มขึ้นตามไปด้วย การมีรายได้และผลตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพจนสามารถบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภคได้โดยไม่เกิดความเครียด จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของพันเอกมนัส จันดี (2551) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ถ้าต้องการให้ครอบครัวข้าราชการมีระดับรายได้ที่สมดุลกับการบริโภค จะต้องเพิ่มรายได้ให้กับครอบครัวข้าราชการ

ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการประกอบกับวางกลยุทธ์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) จากผลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เป็นดังต่อไปนี้

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ได้แก่

1. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่า โดยส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมทั้งสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านการอบรมและการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งควรยกย่องและให้รางวัลตามผลงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ องค์กรควรกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละตำแหน่งมีขอบเขตงานที่แน่นอนและสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการมอบหมายงานตามความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น การกำหนดหน้าที่ที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิผล

3. ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน องค์กรควรกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ควรจัดแบ่งภาระงานอย่างเป็นธรรม ไม่ซ้ำซ้อนหรือเกินขอบเขตความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจัดให้มีการหมุนเวียนงานหรือมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของบุคลากร การออกแบบลักษณะงานที่เหมาะสมจะช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรในระยะยาว

4. ปัจจัยทางบัญชี ด้านค่าใช้จ่ายเพื่อการบริโภค หากต้องการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) องค์กรควรที่จะจัดอบรมการเงินส่วนบุคคล จัดอบรมให้ความรู้โดยผู้เชี่ยวชาญอย่างสม่ำเสมอ ในหัวข้อที่จำเป็น เช่น การทำบัญชีครัวเรือน การบริหารหนี้สิน การวางแผนการออมและการลงทุน จัดทำสื่อที่เข้าใจง่าย เช่น อินโฟกราฟิก หรือคลิปสั้นๆ เกี่ยวกับเคล็ดลับการเงิน เผยแพร่ผ่านช่องทางภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่ม บุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ เท่านั้น หากต้องการข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น ควรมีการเลือกประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในระดับฐานที่กว้างมากขึ้น เช่น เลือกประชากรที่ครอบคลุมไปถึงกรมทางหลวง (ส่วนภูมิภาค)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีเพียงแบบสอบถามซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จึงควรมีการเพิ่มเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เช่น การสังเกตหรือการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพมาเสริมในการวิเคราะห์ข้อมูลได้มากขึ้น

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ใช้เป็นตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมทางหลวง (ส่วนกลาง) เช่น ปัจจัยด้านสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กรมทางหลวง. (2567). **รายงานประจำปี พ.ศ. 2567**. กรุงเทพฯ: กรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม.

กระทรวงคมนาคม. (2566). **ยุทธศาสตร์กระทรวงคมนาคม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570).** กรุงเทพฯ: กระทรวงคมนาคม.

จีรภัทร วงศ์ธนสมบัติ. (2566). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานแลประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3 : บทบาทของจรณทักษะในฐานะตัวแปรกำกับ.** วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.

นิดา ประพฤติธรรม. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน.** งานวิจัยสำนักงาน อธิการบดี, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, กรุงเทพฯ

พรรณิดา คำนา. (2562). **ปัจจัยที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.

พันเอกมนัส จันดี. (2551). **การศึกษาพฤติกรรมการบริโภคของข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย.การ**ค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). (2567**). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนประจำปี พ.ศ. 256**7. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.

Herzberg. (1959). ***The Motivation to Work*** (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Keynes, J. M. (1936). ***The General Theory of Employment, Interest and Money.*** London: Macmillan.

Plowman, E., & Peterson, C. (1989). **Business organization and management.** Illinois: 100 Irwin.