

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

FACTORS AFFECTING THE WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL AT

THE SAMSEN ROYAL IRRIGATION DEPARTMENT

สุชาดา ดีพุ่ม

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

SUCHADA DEEPHUM

E-mail: 6614154143@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน 2 เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน 3 เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี ที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานสามเสน จำนวน 340 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.96 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการมีอายุงาน 1 – 10 ปี มีช่วงรายได้ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ปัจจัยค่าจุนเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมชลประทานสามเสน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, ปัจจัยเชิงใจ, ปัจจัยค่าจุน

Abstract

The objectives of this study were 1. To study personal factors such as gender, marital status, age, educational level, type of job position, years' experience and average monthly income that affected the operational efficiency of personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department. 2. To study motivational factors, namely: Achievement, Advancement, Recognition, The Work itself and Responsibility that affected the work performance of personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department. 3. To study the Hygiene Factors, namely: Job Security, Working Conditions, Interpersonal Relations with Supervision, Interpersonal Relations with Peers and Salary and Compensation that affected the work performance of personnel at Sam Sen the Royal Irrigation Department. The sample group was 340 people of personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department. The questionnaire was used to be a tool for collecting data with the total Cronbach's Alpha 0.96. The data collected were analyzed by using the percentage, frequency, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t - test), One – Way ANOVA (F – test), in case of it had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The study found that many of the personnel were female, were single, were in the age range of 31-40 years old, held a bachelor's degree, were civil servants, had 1–10 years of work experience, and had an income range of 15,001–30,000 baht. The overall work performance of the personnel was at the highest level. When Motivation Factors were considered individually, the Responsibility dimension had the highest mean score. When Hygiene Factors were considered individually, the Relationship with Peers dimension had the highest mean score.

The results of hypothesis testing showed that the personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department, gender and educational level had a significantly different effect on the work performance of the personnel at the 0.05 level of statistical significance. Furthermore, the Motivation Factors, specifically Recognition and Responsibility, significantly affected the work performance of personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department, at the 0.05 level of statistical significance. In addition, the Hygiene Factors, namely Job Security, Relations with Supervision, Relationship with Peers, and Salary and Compensation, significantly affected the work performance of personnel at the Sam Sen Royal Irrigation Department, at the 0.05 level of statistical significance.

Keyword: Performance, Motivation Factors, Hygiene Factors

บทนำ

การทำงานในองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน การตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรคำนึงถึงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ชรินทร์ จินดา, 2567) รวมทั้งสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องทราบถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรของตน และยังคงสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ทั้งนี้เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุขแล้วนั้น ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ในที่สุด

กรมชลประทานเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เป็นองค์กรภาครัฐสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอและจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำทุกประเภท เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และได้ขับเคลื่อนภารกิจให้สัมฤทธิ์ผลตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปี ยุทธศาสตร์กรมชลประทาน 20 ปี โดยยึดหลักการ “ระบบราชการต้องเป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือวางใจได้” (กรมชลประทาน, 2568) บุคลากรของกรมชลประทานถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการต่อประชาชนและภาคส่วนต่างๆ องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน รวมถึงสร้างประโยชน์แก่สังคม สิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามแสนทั้งในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจูงใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ และปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน อันจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

ขอบเขตงานวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานสามเสน จำนวน 2,225 คน เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของบุคลากรที่ทำงานในกรมชลประทานสามเสน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อคำนวณพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 340 คน

2. การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน โดยทำการศึกษา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ และปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนแตกต่างกัน

2. ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

3. ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ได้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อองค์กรได้นำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

แนวคิดและทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Shiffman and Kanuk (2003) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ใช้ในการแบ่งส่วนตลาด (Market Segmentation) และทำความเข้าใจพฤติกรรมผู้บริโภค Schiffman และ Kanuk เน้นย้ำว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่ วัดได้ และ สังเกตได้ ของประชากร ซึ่งช่วยให้การตลาดสามารถกำหนดตลาดเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) ได้กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) จัดเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่ออิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยทำหน้าที่เป็นตัวกระตุ้นการปฏิบัติงานของพนักงานโดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่ดีที่พนักงานได้รับจากองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ถือเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)”

3 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ภาวณิ เพชรสว่าง (2552) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กร เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) และ แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) โดยมีการสรุปว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมี 4 ส่วนหลัก โดยกล่าวถึงที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน 3 ส่วน คือ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน และ 3. หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล

4. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ผลงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน ประณีต ด้านปริมาณงาน (Quantity) จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนด ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ และด้านความคุ้มค่า (Cost) ทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี เป็นไปอย่าง ประหยัด คุ้มค่าหรือเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องได้ผลลัพธ์มากที่สุด

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ซึ่งเป็นการวิจัยโดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรจากบุคลากรในกรมชลประทานสามเสน จำนวน 2,225 คน คน เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของบุคลากรที่ทำงานในกรมชลประทานสามเสน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yaman (1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% เมื่อคำนวณพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 340 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยใช้กรอบขนาดตัวอย่าง (Sampling Frame) ที่เป็นหน่วยงานสังกัดในกรมชลประทานสามเสนจำนวน 18 หน่วยงาน เพื่อนำมาทำการสุ่มตัวอย่าง โดยนำข้อมูลจำนวนบุคลากรในกรมชลประทานสามเสนเป็นฐานของกลุ่มประชากรทั้งหมดเทียบกับหน่วยงานสังกัดในกรมชลประทานสามเสนจำนวน 18 หน่วยงาน เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้หาสัดส่วนร้อยละของการสุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานสังกัดในกรมชลประทานสามเสนจำนวน 18 หน่วยงาน ทั้งหมด 340 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยฉบับนี้ได้แก่ แบบสอบถามโดยสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนกำหนดเป็นกรอบแนวคิด และได้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งงานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน มีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 15 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 4 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามลักษณะประเมินความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating scale)

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

2. นิยามศัพท์เฉพาะ โดยให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ได้ความหมายของแต่ละตัวแปรเพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม โดยอ้างอิงจากนิยามศัพท์เฉพาะ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน

5. การตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1. ผู้ทำวิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยการนำแบบสอบถามที่ร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหาที่จะทำการศึกษา ว่ามีการจัดเรียงลำดับข้อคำถาม รวมถึงภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามมีความเหมาะสมหรือไม่ และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาแก้ไขก่อนที่จะนำไปใช้จริง โดยใช้วิธีวัดความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับเนื้อหา และปริมาณของข้อคำถามเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item Variable Congruence Index) การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2565) จัดทำแบบประเมินการทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Testability of Item Variable Congruence Index) จากการทดสอบแบบสอบถามเพื่อหาค่าดัชนี IOC พบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งอยู่ในระดับเกณฑ์การแปลความหมายที่มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าคำถามนั้นวัดตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำแบบสอบถามทุกข้อไปใช้สอบถามได้

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) ซึ่งตามเกณฑ์มาตรฐานค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมของแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเท่ากับ 0.96 ซึ่งเป็นค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงกว่าค่ามาตรฐานที่กำหนด เครื่องมืออยู่ในช่วงที่ยอมรับได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผ่านการประเมินค่าความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมชลประทานสามเสนจำนวน 340 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะสุ่ม โดยใช้กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) ที่เป็นหน่วยงานสังกัดในกรมชลประทานสามเสนจำนวน 18 หน่วยงาน ด้วยการเปรียบเทียบจำนวนประชากรของแต่ละหน่วยงานกับจำนวนประชากรทั้งหมดในกรมชลประทานสามเสน ผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

2.4 ปัจจัยคำจูน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมชลประทานสามเสน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีช่วงอายุ 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุงาน 1 - 10 ปี มีช่วงรายได้ 15,001 - 30,000 บาท

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ พบว่า บุคลากรในกรมชลประทานสามเสน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ปัจจัยเชิงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานและเงินเดือนและค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรในกรมชลประทานสามเสน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านอื่น โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ปัจจัยด้านอื่น ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ความมั่นคงในงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ผลการศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน แตกต่างกัน ขณะที่สถานภาพ อายุประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่พบความแตกต่าง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน พบว่า ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำและด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ขณะที่ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจำแนก ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน พบว่า ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ส่วน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน

บทสรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ เวนิชชา พรหมโอสถ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์แตกต่างกัน เนื่องจากฝ่ายครุภัณฑ์มีเพศหญิงมากกว่าเพศชายกล่าวได้ว่าลักษณะงานของทางฝ่ายครุภัณฑ์มีความละเอียดอ่อนมากกว่าจึงมีเพศหญิงที่มีความพิถีพิถันใส่ใจในรายละเอียดของงานมากกว่าเพศชาย

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ วัชร อภัยสุวรรณ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรีและพบว่า ด้านสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี เมื่อทำการจำแนกเปรียบเทียบแบบรายคู่ตามวิธีการของ LSD พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ ปริณดา ปันหล้า และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ข้าราชการและบุคลากรที่มีอายุต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักงานการระบายน้ำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ สุรวัตร์ วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ท่งหว้า (2567) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.5 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อนัญญา คงเสนา (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ประเภทตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปวีณนุช ภูกัน (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับ วิลาสิณี ใจผ่องใส (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลปัจจัยปัจจัยจึงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจึงใจด้านความสำเร็จของงานที่ทำไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ไม่สอดคล้องกับ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพจังหวัดขอนแก่น ด้านปัจจัยจึงใจ ได้แก่ด้านความสำเร็จในงาน บุคลากรโรงพยาบาลชุมแพโดยส่วนมากมีความรู้สึกรู้สึพอใจ ปลอบปลื้มใจ ภูมิใจในความสำเร็จของงาน

2.2 ปัจจัยจึงใจ ด้านความก้าวหน้าของงานที่ทำไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เตียวไพบูลย์ (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ปัจจัยจึงใจ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานุวัตร นิวันติ (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด พบว่า ปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ABC จำกัด อย่างมีนัยสำคัญ

2.4 ปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ไม่สอดคล้องกับ นรินทร บุญเกียรติและนันทิชา โชติพิทยานนท์ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ อาจเนื่องมาจากลักษณะของเนื้องานสามารถเข้าใจได้ดี และมีความเข้าใจในการทำงานได้

2.5 ปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับ ปัญญาภา อัครนิบุตร (2565) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y พบว่า ความรับผิดชอบส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y

3. ผลการผลการศึกษาวเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคำจูน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยคำจูน ความมั่นคงในงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริประภา อักษรศรี (2566) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยและมั่นคงในอาชีพ ส่งผลให้สามารถทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลกับความไม่แน่นอนในอนาคต ความมั่นคงนี้อาจเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคลากรเลือกทำงานในภาครัฐ

3.2 ปัจจัยคำจูน สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสนซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรินทร์ จินดา (2567) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ปัจจัยคำจูน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับวิจัยของ นฤมล เตียวไพบูลย์ (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ปัจจัยคำจูน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับ กาญจนา อินทะรังษี (2567) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานครแล้วพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 ปัจจัยคำจูน เงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน สอดคล้องกับ ดิลกา กระจำจิม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรม

ส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลามี ความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย องค์กรอาจจะต้องแก้ปัญหาเรื่องของการโยกย้ายตำแหน่งงานมีการกำหนดระยะเวลาในการขอยกย้ายตำแหน่งงานจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้หรือกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งภายในหน่วยงานให้นานขึ้น บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่วุฒิระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีเข้ามาทำงานเป็นหลัก ทำให้จำนวนบุคลากรในระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรีมีจำนวนมาก ทั้งสองระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับผู้ปฏิบัติงานโดยตรงและมีการสั่งสมประสบการณ์จากการทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ เรื่อยมาสามารถปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายได้ทุกอย่าง ทำงานให้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือจากงานที่ทำ มีการพัฒนาทักษะต่าง ๆ ตั้งแต่ตัวบุคลากร หน่วยงานภายในองค์กรจนถึงระดับองค์กร เมื่อต้องมีการร่วมมือกันทำงานระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก ควรมีการส่งบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าร่วมทำงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกเพื่อให้หน่วยงานที่ร่วมงานด้วยได้เห็นความสามารถขององค์กรจนเกิดความน่าเชื่อถือ ด้านความรับผิดชอบของงานที่ทำ ควรมีการฝึกฝนทักษะอยู่เสมอจนทำให้เกิดการพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถต่าง ๆ สั่งสมประสบการณ์ ความชำนาญ เมื่อบุคลากรสามารถช่วยเหลือหรือแก้ปัญหาในสิ่งต่าง ๆ ได้ก็จะเกิดการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และองค์กรควรให้การสนับสนุนทุกสายงานไม่ว่าจะเป็นสายงานหลักหรือสายงานสนับสนุน เพราะถือว่าบุคลากรทุกคนเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ไม่มากนักน้อย

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน และเงินเดือนและค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามเสน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยที่พบว่า ความมั่นคงในงานที่ทำ บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันแสดงศักยภาพในด้านต่าง ๆ จนสามารถขับเคลื่อนไปได้ ศักยภาพที่ได้มาเกิดจากการฝึกฝนพัฒนาตนเองของบุคลากรจนสามารถส่งผลไปถึงระดับองค์กรได้ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมตามที่องค์กรประกาศ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ ความเข้าใจในงานนั้น ๆ เพิ่มขึ้น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน อาจจะมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันโดยจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อศึกษาแลกเปลี่ยน เรียนรู้นิสัยซึ่งกันและกัน เงินเดือนและค่าตอบแทน ควรมีการจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ โดยสอบถามถึงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ และมีความต้องการแบบใด เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการหาหรือแก้ปัญหาความไม่พอใจของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาโดยเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวบุคคลหรือแบบกลุ่ม เพื่อรับทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรง เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามแสนเท่านั้น จึงอยากศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กรเนื่องจากกรมชลประทานเป็นองค์กรที่มีอยู่ทั่วประเทศ บุคลากรอาจมีความคิดเห็นที่หลากหลาย ข้อมูลจากการวิจัยก็อาจมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมชลประทานสามแสน จึงอยากศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมโดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน, สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (2565). *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมชลประทาน 2565*. ค้นเมื่อ 18 กันยายน 2568, จาก <https://online.fliphtml5.com/gztlq/lrrt/>
- กาญจนา อินทร์ศิริ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจก่อสร้างในกรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการระดับชาติสาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 12*, 24, 57-66.
- ชรินทร์ จินดา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. *วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีที่ 11*, 24(2), 13-24.
- ดิลกา กระจำโนม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ บุญเกียรติและนันทิชา โชติพิทยานนท์. (2566). ปัจจัยเชิงจิต และปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานประมาณ. *วารสารรัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ ปีที่ 6*, 23(3), 1-19.
- นฤมล เตียวไพบุลย์. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการ กรณีศึกษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปริญดา ปันหล้า, อศินีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ปีที่ 9*, 23(1), 143-156.
- ปวีณนุช ภูักัน. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปัญญาภา อัครนิบุตรสา. (2565). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ภานุวัตร นิวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัท ABC จำกัด. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ซีวีแอล การพิมพ์.
- วัชร อภัยสุวรรณ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี. การประชุมผลงานการวิจัยและวิชาการระดับชาติ นวัตกรรมธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ 13 พฤษภาคม 2565, 372-387.
- วิลาสณี ใจผ่องใส. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนในเขตพื้นที่ จังหวัด กรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เวนิชา พรหมโอสธ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริประภา อักษรศรี. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองคลัง สำนักปลัดกระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคามปีที่ 5, 21(9), 195-207.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2565). การวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น
- สุรวัตร วงศ์ศรีรัตนกุล และสมพล ท่งหว่า. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูปจากสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development* ปีที่ 9, 24(8), 383-398.
- อนัญญา คงแสนคา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Herzberg, F. Bernard, M. ,& Barbara, B.S (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed.). Illinois: Irwin.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2003). *Consumer behavior* (8th ed.). Prentice Hall.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.