

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร  
กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์  
Factors Affecting Performance of Personnel of the Regional State  
Property Management Division, Treasury Department

เจริญขวัญ ตีเยศิริ \*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ปัญหา และอุปสรรค รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านโครงสร้างองค์การ และ 6) ด้านความรับผิดชอบ ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ปัญหาด้านการขาดความรับผิดชอบ 5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ และ 6) ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ 1) ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) ควรย้ายข้าราชการที่มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานให้มากขึ้น 3) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ควรจัดสรรอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณงาน 5) ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ และ 6) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

คำสำคัญ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน บุคลากร

บทนำ

จากการทำงานในอดีตที่ผ่านมาพบว่า มีหลายองค์การต่างให้ความสำคัญและพยายามหาแนวทางเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะส่งผลให้องค์การมีการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นไปได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเนื่องจากบุคลากรต่างมีความรู้ ความสามารถ ความถนัด แตกต่างกันไป ซึ่งถ้าหากขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลแล้ว

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์

\*\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ก็จะเป็ นอุปสรรคในการบริหารจัดการงาน และขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จได้ยากยิ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีผลทำให้องค์การสามารถที่จะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้เกิดขึ้นได้จากหลายส่วนประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน การบริหารงาน วิธีปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์การที่มีกระบวนการบริหารงานที่ดีย่อมจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในระบบการบริหารงานขององค์การปัจจัยในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือ ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การทุกองค์การไม่มีใครปฏิเสธได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำงานให้กับองค์การ และถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมกลไกในการทำงานที่จะทำให้การทำงาน ลุล่วงได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ภารกิจด้านการบริหารจัดการที่ราชพัสดุ นั้นนับได้ว่าเป็นหนึ่งในภารกิจที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก กรมธนารักษ์ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีภารกิจหน้าที่ประการหนึ่งที่สำคัญ คือ การปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ ซึ่งในการบริหารจัดการที่ราชพัสดุนั้น นอกจากจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในทางราชการแล้ว หากมีที่ราชพัสดุแปลงใดไม่ได้ใช้หรือไม่ได้สงวนไว้ เพื่อใช้ประโยชน์ในทางราชการ กรมธนารักษ์จะนำมาจัดหาประโยชน์ โดยการจัดให้เช่าหรือโดยวิธีการ จัดทำสัญญาต่างตอบแทนอื่นนอกเหนือจากการจัดให้เช่า โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นสูงสุดทั้งทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญและเพื่อนำรายได้เข้าสู่ภาครัฐอีกทางหนึ่ง

กองบริหารที่ราชพัสดุมิภาคเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมธนารักษ์ มีหน้าที่รับผิดชอบตามที่ กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง พ.ศ. ๒๕๖๓ คือ มีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับการใช้ที่ราชพัสดุ การจัดหาประโยชน์ และการทำนิติกรรมเกี่ยวกับที่ราชพัสดุ รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่อธิบดีมอบหมาย ซึ่งในการปฏิบัติงานของบุคลากรนอกจากจะต้องมีทักษะ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เกี่ยวกับที่ราชพัสดุแล้ว ยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับที่ราชพัสดุด้วย ซึ่งการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ ฯลฯ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ กล่าวคือ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพมากเพียงใดจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้นเท่านั้น และนอกจากกฎหมายและระเบียบที่ใช้ในการปฏิบัติงานแล้ว ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานนั้น ยังประกอบด้วยปัจจัยด้านต่างๆ อีกหลายด้าน เช่น ปัจจัยด้านคุณสมบัติของ ผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์การ เป็นต้น

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุมิภาค กรมธนารักษ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุมิภาค กรมธนารักษ์

ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนางานของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

### ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ จำนวน 54 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเลือกบุคลากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาวิจัยได้เป็นอย่างดีของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ จำนวน 10 คน ดังนี้

- |   |            |
|---|------------|
| 1) ผู้อำนวยการกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค | จำนวน 1 คน |
| 2) ผู้อำนวยการส่วนจัดการที่ราชพัสดุ       | จำนวน 2 คน |
| 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป                | จำนวน 1 คน |
| 4) ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ            | จำนวน 1 คน |
| 5) ข้าราชการระดับชำนาญการ                 | จำนวน 2 คน |
| 6) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ               | จำนวน 2 คน |
| 7) ลูกจ้างชั่วคราว                        | จำนวน 1 คน |

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

## ผลการวิจัยและอภิปรายผล

### ผลการวิจัย

#### 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติงาน เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จคล่องตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ
- 3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เช่น เงินเดือนถือว่ามีความสำคัญมาก ซึ่งการจะปรับขึ้น เงินเดือนได้จะต้องมีผลงานที่โดดเด่น มีความเสียสละจากการทำงาน ต้องทุ่มเทการทำงาน สวัสดิการ ต่างๆ เช่น รถรับ-ส่ง การบริการด้านสุขภาพ ต้องเพียงพอ ค่ำค่า
- 4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็มักจะได้รับความช่วยเหลือ งานก็สำเร็จคล่องโดยเร็ว
- 5) ด้านโครงสร้างองค์การ การจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ด้านความรับผิดชอบ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย ย่อมทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลดีต่อองค์การ

#### 2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ได้แก่

- 1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2) ปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคบางท่านเพิ่งมาบรรจุรับราชการ หรือเพิ่งย้ายมาปฏิบัติงาน ทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร
- 3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีเอกสาร แฟ้มงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก สถานที่จัดเก็บเอกสารมีไม่เพียงพอ รวมทั้งไม่มีสถานที่รับประทานอาหารกลางวัน สถานที่พักผ่อน สถานที่นั่งพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายจากการทำงาน

4) ปัญหาด้านการขาดความรับผิดชอบ หากบุคลากรขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่องาน ทำให้งานค้างดำเนินการ ส่วนราชการหรือราษฎรที่รอการพิจารณาที่ได้รับผลกระทบ

5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา

6) ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ขาดสิ่งกระตุ้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงาน

### **3. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์**

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย

1) ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

2) ควรย้ายข้าราชการที่มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานให้มากขึ้น หากกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามไปด้วย

3) ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอและมีคุณภาพดี ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

4) ควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5) ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขยันทำงานมากยิ่งขึ้น

6) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรขยันทำงานมากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้น ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

### **อภิปรายผล**

#### **1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์**

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เข้าใจกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จลุล่วงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนายุ ภูวิทย์ธร (อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร, 2563, หน้า 7) ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงานที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ พนักงานจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เมเจอร์และเบรจ (อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557, หน้า 5-6) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ความรู้และความเข้าใจ เป็นเรื่อง

สำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล หนูปาน (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำเป็นต้องมีทักษะ คิด วิเคราะห์ การรวบรวม และประมวลผลข้อมูล การที่จะปฏิบัติงานได้ ต้องมีความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจเนื้องาน ขั้นตอน วิธีการทำงานอย่างถ่องแท้ มีความชำนาญ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับบริบทที่เกี่ยวข้อง

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศในการทำงาน เสียง อุณหภูมิ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ บัญมั้น ธนาศุภวัฒน์ (อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม, 2563, หน้า 15) ซึ่งได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการทำงานแบ่งได้เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงรบกวน แสงสว่าง ความปลอดภัย อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน พฤติกรรมของผู้บริหาร ความพึงพอใจในความต้องการของชีวิต เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญในด้านการวางแผน และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัย เพื่อการเสริมสร้างและเพิ่มบรรยากาศให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้กระบวนการในการทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

3) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เช่น เงินเดือนถือว่ามีค่ามาก ซึ่งการจะปรับขึ้นเงินเดือนได้จะต้องมีผลงานที่โดดเด่น มีความเสียสละจากการทำงาน ต้องทุ่มเทการทำงาน สวัสดิการต่างๆ เช่น รถรับ-ส่ง การบริการด้านสุขภาพ ต้องเพียงพอ ค่ำค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน จูดีรัตน์ ชะเอม, 2563, หน้า 13) ซึ่งได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจและมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญโญ พรหมเสื่อ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองคดีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับค่าตอบแทนหรือเงินประจำตำแหน่ง เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้หรือค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หากมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานก็มักจะได้รับความช่วยเหลือ งานก็สำเร็จลุล่วงโดยเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน

อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, หน้า 23-27) ซึ่งอธิบายว่า เพื่อนร่วมงานถือเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญ ที่อยู่ในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะมีส่วนช่วยในการป้องกันและขจัดความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

5) ด้านโครงสร้างองค์การ การจัดโครงสร้างให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์โต (Certo) (อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557, หน้า 6-7) ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การประกอบด้วยปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญู พรหมเสื่อ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองคดี สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดี ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้าง หน่วยงานมีการแบ่งแยกการรับผิดชอบงานตามหน้าที่อย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พุณณรงค์ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านโครงสร้างองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรอักษร นนทปทุม (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงาน การทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติงานตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงาน ปปง. ด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนงานอัตรากำลังยังไม่เพียงพอ และไม่เหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงมีการโยกย้ายบ่อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ชันดี (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานมีการแบ่งหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

6) ด้านความรับผิดชอบ การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ ไม่ละทิ้งงานให้เกิดความเสียหาย ย่อมทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลดีต่อองค์การ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอริชเบอร์ก (อ้างถึงใน วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563, หน้า 18-19) ที่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของมนุษย์ โดยได้พบบทสรุปออกมาเป็นแนวคิดตามทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two - Factor - Theory) คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หรือองค์ประกอบด้านการกระตุ้น เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยด้านนี้ ได้แก่ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แข่งแก้ว (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ผู้บังคับบัญชาจะให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ก็สามารถมีอิสระในการแก้ไขปัญหา และรับผิดชอบงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มที่จนสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษกร คุ่มใจดี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมสมารถให้คำปรึกษาหรือแนะนำในกรณีที่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

## 2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ได้แก่

1) ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แข่งแก้ว (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาด้านการขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรอักษร นนทพทุม (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่ยังมีไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษกร คุ่มใจดี (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการขาดความรู้ในด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

2) ปัญหาด้านการขาดบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคบางท่านเพิ่งมาบรรจุราชการ หรือเพิ่งย้ายมาปฏิบัติงาน ทำให้ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม, 2563, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จะมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน โดยบุคคลที่มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่างกันและมีผลงานที่ต่างกันด้วย และปัญหาด้านประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ คาสท์และโรเซนเวก (Kast & Rosenweiq) (อ้างถึงใน ขวัญชัย ชมศิริ, 2560, หน้า 30-31) ที่ชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลกระทบต่อผลงานและ



ประสิทธิภาพของการบริหารงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (อ้างถึงใน อัครเดช ไม้จันทร์, 2560, หน้า 23-27) ซึ่งอธิบายว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้จะใช้เป็นเครื่องมือบ่งชี้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งก็คือประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีเอกสารแฟ้มงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก สถานที่จัดเก็บเอกสารมีไม่เพียงพอ รวมทั้งไม่มีสถานที่รับประทานอาหารกลางวัน สถานที่พักผ่อน สถานที่นั่งพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ แซ่แก้ว (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์สำนักงาน ไม่มีความทันสมัย ไม่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานที่ปฏิบัติงานที่คับแคบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษกร คุ่มใจดี (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น อุปกรณ์สำนักงานไม่มีความทันสมัย ไม่มีคุณภาพ และมีปริมาณที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญชัย ชมศิริ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญในด้านการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ปัญหาด้านการขาดความรับผิดชอบ หากบุคลากรขาดความรับผิดชอบในการทำงาน ย่อมส่งผลกระทบต่องาน ทำให้งานค้างดำเนินการ ส่วนราชการหรือราษฎรที่รอการพิจารณาาก็ได้รับผลกระทบ สอดคล้องกับแนวคิดของดักลาส แมคเกรเกอร์ (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2563, หน้า 44) ซึ่งได้ตั้งสมมุติฐานทฤษฎี X ไว้ว่า 1. บุคคลไม่ชอบการทำงาน และมีความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงงาน 2. บุคคลต้องถูกบังคับควบคุม ต้องคอยกำกับ และข่มขู่ ต้องการลงโทษเพื่อที่จะให้พวกเขาทำงาน 3. บุคคลต้องถูกสั่งการ หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความมานะ ขาดความทะเยอทะยาน และต้องการความมั่นคงในชีวิตเหนือสิ่งอื่นใด สอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (อ้างถึงใน วิจิตรรัตน์ ชะเอม, 2563, หน้า 11-12) ซึ่งกล่าวว่า ถ้าหากบุคคลในองค์กรนั้นมีความรับผิดชอบในงาน ก็จะทำให้บรรยากาศขององค์กรดีขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของคริส อาร์จิริส (อ้างถึงใน ชลิตา ศรมณี, 2563, หน้า 45) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อบุคลากรในทางบวกและรับผิดชอบจะบรรลุประสิทธิภาพที่สูง คำแนะนำของการขยายความรับผิดชอบของงาน การเพิ่มงานให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น และการปรับปรุงแบบการบริหารให้เป็นแบบการมีส่วนร่วม

5) ปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้งานเกิดความล่าช้า ไม่สำเร็จตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล หนูปาน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน คือ บุคลากรขาดแคลนและขาดทักษะความรู้ประจำสายงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรอำภร นนทพทุม (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จากผลการวิจัยพบว่า อัตรากำลังยังไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงมีการโยกย้ายบ่อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ชันตี (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน รวมถึงการปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามกำหนด

6) ปัญหาด้านการขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะทำงาน รู้สึกเบื่อหน่ายจากการทำงาน ขาดสิ่งกระตุ้นเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมาก และ บัวผัน (อ้างถึงใน วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563, หน้า 20) ซึ่งกล่าวว่า พนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก เพราะพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละคนนั้นมาจากหลายปัจจัยด้วยกัน บ่อยครั้งที่พนักงานมักจะเกิดความไม่พอใจ เพื่อค้นหาว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจที่เหมาะสมผู้บริหารจึงต้องพยายามหาสิ่งที่ใช้บำรุงขวัญและกำลังใจของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ พาวรุส และมาฮะมัด (อ้างถึงใน วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ, 2563, หน้า 20) ซึ่งกล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้มาจากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงานนั้น นั่นหมายถึง บุคคลจะมีแรงจูงใจต่อเมื่อต้องการจะทำงานที่ตีมากกว่าเมื่ออยู่ในสภาวะที่มีสิ่งล่อใจหรือถูกบังคับขู่เข็ญ

### 3. ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์

ข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ ประกอบด้วย

1) ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของธนาญ ภูวิทย์ธร (อ้างถึงใน สุภาพร โทบุตร, 2563, หน้า 7) ซึ่งกล่าวว่า การมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง ครบถ้วน ทำให้ผลงานมีคุณภาพดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญโญ พรหมเสื่อ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองคดีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร ควรมีการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ด้านงานคดีแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ชันตี (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ จัดการฝึกอบรมทักษะความรู้ในการปฏิบัติงานและแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน

2) ควรย้ายข้าราชการที่มีประสบการณ์เข้ามาปฏิบัติงานให้มากขึ้น หากกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (อ้างถึงใน นิดา ประพฤติธรรม, 2563, หน้า 15) ซึ่งได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จะมีผลต่อการทำงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีเป้าหมายและจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานต่างกันและมีผลงานที่ต่างกันด้วย โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณากร ประสิทธิ์พรกุล (2561) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ด้านราคาบุคลากรของเจ้าหน้าที่บุคลากร สังกัดส่วนมาตรฐานราคาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการในการถ่ายทอดและจัดการความรู้ด้านราคาบุคลากรจากเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และประสบการณ์ควรจะต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้อยู่คู่กับองค์กร และเมื่อพบปัญหาหรือข้อสงสัยขณะปฏิบัติงานก็ควรพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญด้านนั้นๆ ผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และเพื่อช่วยในการพัฒนาองค์ความรู้ของเจ้าหน้าที่ให้มีความหลากหลาย วิธีการเหล่านี้จะทำให้ นอกจากเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ ได้อีกด้วย

3) ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เพียงพอและมีคุณภาพดี ทำให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย ชมศิริ (2560) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนั้นมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ควรให้ความสำคัญในด้านการวางแผนและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัย เพื่อการเสริมสร้างและเพิ่มบรรยากาศให้มีความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้กระบวนการในการทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แข่งแก้ว (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การมีห้องทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอในการจัดเก็บเอกสารและสิ่งของต่างๆ ทำให้เกิดการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษกร คุ่มใจดี (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ และระบบเทคโนโลยี สำหรับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว มีความทันสมัย มีความเหมาะสม และมีความเพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะมีส่วนในการทำให้เกิดการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

4) ควรจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปราณี พูนณรงค์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน จัดทำแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจ วิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรกำลังคน และควรจัดสรรกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภรอักษร นนทพทุม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จากผลการวิจัยพบว่า ควรปรับปรุงทางด้านโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ให้เป็นองค์กรที่มีความสมารถ มีการขยายส่วนงานตามภูมิภาค ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเริ่มตั้งแต่กระบวนการในการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องในแต่ละตำแหน่งตามที่ต้องการ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างจริงจังต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาคริต ชันดี (2563) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะการวิจัยคือ หน่วยงานควรมีแผนพัฒนาข้าราชการและบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จัดทำแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและอัตรากำลัง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรที่จะได้รับ

5) ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาคมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขยันทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ธัญญา ผลอนันต์ (อ้างถึงใน พรธนิดา คำนา, 2562, หน้า 40) ซึ่งได้อธิบายว่า การเพิ่มค่าตอบแทนตลอดจนสวัสดิการที่พอเพียงต่อการดำรงชีพมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิลเมอร์ (อ้างถึงใน เมธี ไพชิต, 2556, หน้า 22-23) ซึ่งอธิบายองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน เช่น จำนวนเงินรายได้ประจำที่ได้รับ และรายได้ที่จ่ายตอบแทนพิเศษที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ แซ่แก้ว (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ควรจัดสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภค ต่างๆ มีราคาแพงขึ้นเรื่อยๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญญา พรหมเสื่อ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองคดีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานด้านคดีคือ ควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษกร คุ่มใจดี (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ควรจัดสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพ สิ่งอุปโภค บริโภค ต่างๆ มีราคาแพงขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น บ้านพักควรจัดให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่มีความประสงค์จะพักอาศัย หรือการให้ดอกเบี้ยยู่กรณีการกู้ซื้อบ้าน หรือการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลกรณีที่บุคลากรไม่ได้เป็นข้าราชการ

6) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรขยันทำงานมากยิ่งขึ้น มีความกระตือรือร้น ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทย์อุดม (อ้างถึงใน นิตา ประพตติธรรม, 2563, หน้า 5) ซึ่งอธิบายว่า การจูงใจและการสร้างแรงจูงใจนั้นมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณ และในเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิญโญ พรหมเสื่อ (2562) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่ของกองคดีสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจ ควรเพิ่มค่าตอบแทนหรือเงินเพิ่มประจำตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล หนูปาน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา) ผลการวิจัยพบว่า ควรสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถ กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการสลับตำแหน่งงานภายในสำนัก สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงานมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

1. ควรพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการอำนวยความสะดวก มีความปลอดภัย เพื่อการเสริมสร้างและเพิ่มบรรยากาศในการทำงาน
2. ควรมีการจัดฝึกอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อเป็นการจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขยันทำงานมากยิ่งขึ้น
4. ควรจัดโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อค้นหาปัจจัยตัวแปรอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ และเพื่อให้ได้มาซึ่งรายละเอียดของข้อมูลที่มีความครบถ้วนและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยจากบุคลากรของกองบริหารที่ราชพัสดุภูมิภาค กรมธนารักษ์ การการวิจัยในครั้งต่อไปควรวิจัยจากบุคลากรของกองอื่นๆ ในสังกัดกรมธนารักษ์ เพื่อทำการศึกษเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย ชมศิริ. (2560). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต ในเขตกรุงเทพมหานคร*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก <http://www.dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5649/1/%E0%B8%82%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B8%A2%20%E0%B8%8A%E0%B8%A1%E0%B8%A8%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B8%B4.pdf>
- คุณากร ประสิทธิ์พรกุล. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการจัดการความรู้ด้านราคาบุคลากรของเจ้าหน้าที่บุคลากร สังกัดส่วนมาตรฐานราคาบุคลากร*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561\\_1566378285\\_5814830094.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2561_1566378285_5814830094.pdf)
- ชลิตา ศรมณี. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายขอขบข่าและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ชาคริต ชันตี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563\\_1614231114\\_6214830044.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2563_1614231114_6214830044.pdf)
- ฐิติรัตน์ ชะเอม. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2564, จาก <https://www.pbru.ac.th/pbru/wp-content/uploads/files/%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%88%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%9C%E0%B8%A5%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9B%E0%B8%8F%E0%B8%B4%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95.pdf>
- ณัฐกฤตา อุ่มสาพล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/311>
- นิตา ประพุดติธรรม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2564, จาก <https://psdb.ku.ac.th/admin/uploads/download/2020/09.pdf>
- พงษ์กร คุ่มใจดี. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดชัยบุรี*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1582276228\\_6114830050.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1582276228_6114830050.pdf)
- พรทิพย์ แข่งแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี*. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2564,

- จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597914757\\_6114832029.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597914757_6114832029.pdf)  
 พรรณิศา คำนา. (2562). *ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร*. ค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2564, จาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2600/1/57252803.pdf>
- ไพศาล หนูปาน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กรณีศึกษา สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา)*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597916574\\_6114832003.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597916574_6114832003.pdf)
- ภรอักษร นนทพทุม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการกำกับดูแล และตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้มีหน้าที่รายงานการทำธุรกรรมต่อสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597913756\\_6114832068.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597913756_6114832068.pdf)
- ภิญโญ พรหมเสื่อ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคดีของสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน : กรณีศึกษาพนักงานเจ้าหน้าที่กองคดีสำนักงานป้องกันและปราบปราม การฟอกเงิน*. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597740620\\_6114832018.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597740620_6114832018.pdf)
- เมธี โพธิ์ต. (2556). *การหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2564, จาก [https://bkkthon.ac.th/home/user\\_files/department/department-23/files/is\\_56\\_4.pdf](https://bkkthon.ac.th/home/user_files/department/department-23/files/is_56_4.pdf)
- วิชญ์ กิตติพงษ์วรการ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. ค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2564, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/975/1/g601130402.pdf>
- สุปราณี พูนณรงค์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. ค้นเมื่อ 31 ธันวาคม 2564, จาก [http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562\\_1597736457\\_6114832055.pdf](http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2562_1597736457_6114832055.pdf)
- สุภาพร โทบุตร. (2563). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี*. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2564, จาก [http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2\\_2562/prachinburi1/no-6124100218-PCB1.pdf](http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/2_2562/prachinburi1/no-6124100218-PCB1.pdf)
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. ค้นเมื่อ 21 ธันวาคม 2564, จาก <https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11704/1/420087.pdf>