

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ*

**The Factors Affecting the Personnel Performance of the Personnel
Administration Unit, Bureau of General Administration, Ministry of Education**

ธรณิน เขจรศักดิ์**

Torranin Chejornpak

6414830012@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคลฯ จำนวน 44 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัจจัยอิทธิพลในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1) ควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ควรให้ความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากร 3) ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน คุ่มค่า และประหยัดทรัพยากร

คำสำคัญ : ปัจจัย ; ประสิทธิภาพ ; กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

Keyword : Factors ; Performance ; the Personnel Administration Unit, Bureau of General Administration, Ministry of Education

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งขององค์กร สังคม และประเทศชาติทั้งภาครัฐและภาคเอกชน หากองค์กรใดมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางที่สร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นย่อมมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในทางตรงกันข้ามองค์กรใดขาดซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าแล้วหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นก็อาจจะประสบกับปัญหาและยากที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการพัฒนาไม่ว่าจะด้านใดก็ตามล้วนมาจากทรัพยากรมนุษย์ทั้งสิ้น ทุกองค์กรจึงมุ่งหวังที่จะได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป ในการที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา การพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดและทันทั่วทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจำเป็นต้องมีกิจกรรมและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถรองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันการณ์และมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการใช้กำลังคน รวมทั้ง การศึกษาวิเคราะห์เสนอแนะดำเนินการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและพัฒนาจัดทำระบบฐานข้อมูลกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการและผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ศึกษาวิเคราะห์ กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติและดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้การเปลี่ยนแปลงเพื่อการขับเคลื่อนและการประสานงานด้านการศึกษาได้สำเร็จ ตามเป้าหมาย “คนไทยทุกคนต้องได้รับการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น บุคลากรถือได้ว่าเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ภารกิจ และพันธกิจที่องค์กรได้กำหนดไว้ให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย จึงถือเป็นส่วนสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและรองรับกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างมั่นคงต่อไปและเพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพรวมถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อประสิทธิภาพกับการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาวิจัยในฐานะบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ จึงให้ความสนใจในการศึกษาเพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในองค์กรให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ส่งผลให้กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ สามารถบรรลุตามเป้าหมายต่อไป

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอวิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการศึกษาวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (close ended question) เป็นคำถามที่มีจุดมุ่งหมายแน่นอนให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่กำหนดไว้เท่านั้นและแบบสอบถามแบบปลายเปิด (open ended question) เป็นคำถามในลักษณะกว้าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ตอบตอบได้อย่างเสรี (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565) ในการใช้เก็บข้อมูล

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาวิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยได้ใช้เกณฑ์การคัดเลือกจากบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ (ข้าราชการและพนักงานราชการ) จำนวน 44 คน จากจำนวน 50 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 18 ธันวาคม 2565) โดยผู้ศึกษาวิจัยได้มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้วิธีการคำนวณตามสูตรการคำนวณของ Taro Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 23)

ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสามารถยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ไม่เกิน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดยที่

n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
N	=	จำนวนประชากร
e ²	=	ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงตัดสินใจยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05 จึงสามารถคำนวณและแทนค่าได้ต่อไปนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{50}{1+50(0.05)^2}$$

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} = 44.4$$

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้มีการดำเนินการสร้างแบบสอบถามดังกล่าวโดยการอาศัยการศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (close ended question) ประเภทมาตรฐานการวัดระดับข้อมูลเป็นมาตราอัตราส่วน (rating scale) ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงส์, 2563, หน้า 62 - 63) จำนวน 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ในคำถามแต่ละข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามยึดเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่มีความเห็น
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (close ended question)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (close ended question)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ

การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามแต่ละข้อมีความเหมาะสมครอบคลุมทุกประเด็นทั้งเนื้อหา สำนวนภาษา ความชัดเจนและครอบคลุม

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่นด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยการใช้กำหนดเกณฑ์ไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป มีความเชื่อมั่นหรือความคงเส้นคงวาสูงขึ้นอยู่กับระดับ

ที่ยอมรับได้ของนักวิจัยโดยทั่วไป (อ้างถึงในเฉลิมพล ศรีหงส์, 2565, หน้า 120 - 121) จากการทดลองใช้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ทั้งชุดมีค่าเท่ากับ 0.978 แสดงว่าแบบสอบถามชุดนี้มีความน่าเชื่อถือค่อนข้างมาก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปและการรวบรวมเอกสารเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

- หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ สิ่งพิมพ์ วารสาร

- หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม บรรณานุกรม งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์

- เอกสารทางราชการ เช่น กฎหมาย นโยบาย พระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หนังสือราชการ

2. การวิจัยแบบสำรวจ (survey research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการใช้แบบสอบถามในช่วงเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2566 ด้วยตนเอง โดยการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามและขอความร่วมมือผู้ตอบแบบสอบถามให้กรอกข้อมูลแล้วและรับกลับคืนมา จำนวน 44 ชุด จากนั้นดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปทำการบันทึกลงในแบบบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติการวิจัยและดำเนินการลงรหัส (Coding) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในส่วนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างประชากร ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงปริมาณในการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามในแต่ละชุดมาแปลงเป็นตัวเลขในรูปแบบของรหัสข้อมูลและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลค่าทางสถิติที่ต้องการ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ด้วยค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อบรรยายสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับประเด็นที่ศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แนวคิด ทฤษฎี บทความวิชาการ วารสารนิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกันของข้อมูลแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

ผลการศึกษาวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยและสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 27.3 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 68.2 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 18.2 และอายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 13.6 สถานภาพสมรส ร้อยละ 63.6 หม้าย/หย่าร้าง ร้อยละ 31.8 และโสดร้อยละ 4.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65.9 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 22.7 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.1 และระดับปริญญาเอก ร้อยละ 2.3 ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลาระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 50 ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.4 ระยะเวลาระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 9.1 และน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 4.5

2. ปัจจัยอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมี 6 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านระบบ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านแบบของการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.66 และมีเพียงด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับไม่มีความเห็น ค่าเฉลี่ย 3.54 เท่านั้น

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านสภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษปัจจัยอิทธิพลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการศึกษปัจจัยอิทธิพลที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.73 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านมี 6 ด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านความสามารถ ค่าเฉลี่ย 3.85 ด้านระบบ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านแบบของการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 3.66 และมีเพียงด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับไม่มีความเห็น ค่าเฉลี่ย 3.54 เท่านั้น เนื่องจากเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานมีความตั้งใจทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวในการปฏิบัติงานรวมทั้งหน่วยงานได้มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงาน

ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้ หน่วยงานยังได้มีการวิเคราะห์โอกาสและพัฒนาศักยภาพ อยู่สม่ำเสมอและมีระบบการประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมรวมถึงงานทุกงานในหน่วยงาน ต้องช่วยกัน คิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (อ้างถึงใน อภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์, 2558) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ในส่วนด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานแบบเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย พนักงานในทีมสามารถที่จะแสดงความรู้สึก รวมไปถึงความคิดเห็นของตนที่มีต่อการทำงานได้มีการสื่อสารกัน โดยตรงและหันหน้าเข้าหากันเพื่อที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจกันซึ่งกันและกันและด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือ การที่พนักงานทุกคนในองค์กรมีการทำงานที่มีการใช้สัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิขญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ จากการศึกษาพบว่า 1) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันไม่ได้มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน 2) ปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงาน 3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงาน และยิ่งความสอดคล้องกับงานวิจัยของปริศนา พิมพ์า (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน ปัจจัยด้านการนิเทศงาน ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 3.76 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 4.03 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านความรับผิดชอบในงาน ค่าเฉลี่ย 3.93 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.86 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ค่าเฉลี่ย 3.75 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านสภาพภาพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.57 และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ เนื่องจากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย โดยงานที่ได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จด้วยความมุ่งมั่นพยายามของบุคลากรและวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาได้มีการให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลให้ภายในหน่วยงานมีการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยบรรยากาศที่ดีและได้รับความไว้วางใจและความชื่นชมจากผู้บังคับบัญชาในความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่อง ชมเชย เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้อัตราเงินเดือนที่ได้รับ

เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบทำให้บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในหน่วยงานนี้จนเกษียณอายุราชการ ยังได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น อบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน เป็นต้น รวมถึงการได้รับวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมและหน่วยงานได้มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาคและเหมาะสมกับบุคคล สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner and Snyderman (อ้างถึงใน สุวิมล เจริญสุข, 2561) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงใจในการทำงานไว้ 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยภายใน หรือเรียกว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยค่าจูนั่นเอง โดยปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ความสำเร็จของตัวผู้ทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูน (อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้นหรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปราณี พูลณรงค์ (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงอันดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน และด้านบุคลากรในองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

จากผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย 4.04 เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านเวลา ค่าเฉลี่ย 3.94 ตามลำดับ เนื่องมาจากบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หน่วยงานได้กำหนดไว้และปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรและยังมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้

ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรได้การพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด Peterson และ Plowman เกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานไว้ 4 ข้อ คือ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ผลงานที่ออกมาจะต้องมีคุณภาพสูงทำให้ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์เอื้อกัน มีความคุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่ทำได้มีความเหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานที่องค์กรวางไว้และงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร 3) เวลา (Time) คือ ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและมีความทันสมัยกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยการค้นหาวิธีการที่จะใช้เงินลงทุนน้อยที่สุด การใช้ทรัพยากรด้าน การเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างจำกัดแบบประหยัดคุ้มค่าและมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี พูลณรงค์ (2562) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation Sig	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
		.500** 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีค่า Sig (2-tailed) 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น ปัจจัยอิทธิพลที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เท่ากับ .500 ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	Pearson Correlation Sig	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
		.723** 0.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านสถานภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีค่า Sig (2-tailed) 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) เท่ากับ .723 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้มีข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเพื่อนร่วมงานที่มีความตั้งใจทำงานมีความสามัคคีกัน และการทำงานทุกงานในหน่วยงานต้องให้บุคลากรได้ช่วยกันคิด วางแผน และตัดสินใจร่วมกัน เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
2. ควรให้ความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายและประสบความสำเร็จ รวมถึงการพยายามหาแนวทางวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เนื่องจากแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร และการศึกษา ค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น รวมทั้งการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นสามารถใช้เป็นแนวทาง ปรับปรุง พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. หน่วยงานควรดูแลบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้มีโอกาสหรือช่องทางได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้นอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะตำแหน่งทั่วไปที่ไม่มีโอกาสได้ขยับตำแหน่งไปถึงจุดสูงสุดของตำแหน่งนั้น ๆ

5. หน่วยงานควรสนับสนุนวัสดุและอุปกรณ์ในการทำงานให้มีความพร้อมและเอื้อต่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องแฟกซ์ ปริ้นเตอร์ เพราะคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานในปัจจุบันเก่ามากและการทำงานช้ามากส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า ใช้ระยะเวลาเพิ่มมากขึ้นและเสียบ่อยมาก

6. ควรให้บุคลากรระดับปฏิบัติสามารถประเมินศักยภาพและความสามารถของหัวหน้าหน่วยงาน จนถึงผู้อำนวยการสำนักงาน เป็นวิธีที่สามารถนำมาพัฒนาสมรรถนะของผู้นำได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของระดับบริหาร เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในภาพรวมของหน่วยงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละหน่วยงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาปรับปรุง แก้ไข เพื่อพัฒนานาประสิทธิภาพในการปฏิบัติต่อไป

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจจะมีความความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ เช่น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล ศรีหงส์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารระบบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.

กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ชนภรณ์ พรธรราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร*

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวมลลีสีทิภูมิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ*.

งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปริศนา พิมพา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครอง*

ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดูพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุปราณี พูนณรงค์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. การค้นคว้าอิสระ*. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ*. หลักสูตรเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อภิชญา ศักดิ์ศรีพยัคฆ์. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์. การค้นคว้าอิสระ*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.