

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก\*

Performance of personnel of the Office of the Secretary, Department of Land Transport

ณัฐดา วัชรจินดากุล\*\*

Natrada Watcharajindakul

nidnoipml@gmail.com

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก และ (2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 6 คน ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ; บุคลากร ; สำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก

**Keyword :** Performance ; personnel ; The Office of the Secretary, Department of Land Transport

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก

\*\*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

กรมการขนส่งทางบกเป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกระทรวงคมนาคม ในฐานะหน่วยงานหลักของประเทศที่มีภารกิจในการควบคุม กำกับ ดูแล จัดระเบียบการขนส่งทางถนนภายในประเทศและระหว่างประเทศให้มีคุณภาพและปลอดภัย จัดระเบียบและเก็บภาษีรถ ออกใบอนุญาตขับรถ พัฒนาระบบการขนส่งทางถนนและการใช้รถ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก กฎหมายว่าด้วยรถยนต์ กฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้มีคุณภาพและปลอดภัย โดยมีการดำเนินการกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) แนวนโยบายแห่งรัฐ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) โดยในกระบวนการกำหนดทิศทางการพัฒนานั้น กรมการขนส่งทางบกได้คำนึงถึงบริบทการดำเนินงานสำคัญที่ผ่านมา สภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และข้อจำกัดต่างๆ รวมถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนผ่านการเปิดรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน ทั้งในระดับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาควิชาการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทิศทาง และประเด็นการพัฒนาที่กรมการขนส่งทางบก ให้ความสำคัญ จึงได้กำหนดเป้าหมายและกรอบวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย และมีกระบวนการดำเนินงานและพัฒนางานของกรมการขนส่งทางบก ให้สามารถมุ่งเน้นบูรณาการ การปฏิบัติราชการของส่วนงานต่างๆ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ให้เป็นไปอย่างสอดคล้องเชื่อมโยง สามารถประสานการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองตอบความต้องการของภาครัฐและประชาชน โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดรวม ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาเส้นทางและระบบการขนส่งสาธารณะให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพการบริการรถโดยสารสาธารณะ 2) เพื่อยกระดับประสิทธิภาพและสร้างมาตรฐานการให้บริการโลจิสติกส์ให้สามารถแข่งขันได้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์ระหว่างประเทศของประเทศไทยดีขึ้น 3) เพื่อควบคุม กำกับดูแล ระบบการขนส่งทางถนน ให้มีความปลอดภัย เพื่อลดจำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุที่เกิดจากรถโดยสารสาธารณะและรถบรรทุก 4) เพื่อสนับสนุนระบบการขนส่งทางถนนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการปล่อยมลพิษจากภาคการขนส่งทางถนน 5) เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน และบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการองค์กร (กรมการขนส่งทางบก, 2566)

สำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดของกรมการขนส่งทางบก มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการทั่วไปของกรม มีหน้าที่ในการปฏิบัติงานสนับสนุน ส่งเสริม ภารกิจงานในด้านต่างๆ ของส่วนบริหารราชการ ในส่วนกลาง ได้แก่ สำนักต่างๆ ในส่วนกลาง จำนวน 22 หน่วยงาน และราชการส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานขนส่งจังหวัด 76 จังหวัด และสำนักงานขนส่งสาขา 114 สาขาทั่วประเทศ หน่วยงานภายในสังกัดของสำนักงานเลขานุการกรม ประกอบด้วย 1) ฝ่ายสารบรรณ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานเอกสาร ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ.ศ. 2526 ได้แก่ งานจัดการระบบเอกสาร งานธุรการ/การเงินงบประมาณ/งานพัสดุ 2) ฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกและประสานราชการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม ดูแลงานด้านการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารกับหน่วยงานต่างๆ งานด้านเลขานุการของฝ่ายบริหาร และงานเลขานุการผู้ตรวจราชการ โดยแบ่งงานภายในออกเป็นงานเลขานุการนักบริหาร งานอำนวยความสะดวกงานตรวจราชการกรม และงานประสานราชการ 3) กลุ่มประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน วางแผนกำหนดยุทธศาสตร์

ในการประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการผลิตข่าวประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กิจกรรมและผลงานของกรม และผลิตสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และสร้างความเข้าใจอันดีต่อสาธารณชนผ่านสื่อมวลชนทุกแขนง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายประสานสัมพันธ์กับกลุ่มต่างๆ ทั้งสื่อมวลชน และหน่วยงานภายนอก แบ่งออกเป็นงานประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ และงานผลิตสื่อโสตทัศนูปกรณ์ 4) กลุ่มออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูล ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ เพื่อกำหนดรายละเอียดของโครงการ ออกแบบ จัดทำแบบก่อสร้างทุกประเภทของหน่วยงาน ควบคุมการก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อเติม ซ้ำแฉงและให้รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อเท็จจริง แก่บุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจหรือความร่วมมือในการดำเนินงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบปัญหาชี้แจงและแก้ไขปัญหาต่างๆ 5) ฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการควบคุม กำกับ ดูแล งานอาคารสถานที่ และงานยานพาหนะ โดยแบ่งงานภายในออกเป็น งานอาคารสถานที่ และงานยานพาหนะ

จากภารกิจหลักของสำนักงานเลขาธิการกรมดังกล่าว จึงมีโครงสร้างตำแหน่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถโดยเฉพาะ เช่น ตำแหน่งนักวิชาการขนส่ง นักประชาสัมพันธ์ สถาปนิก วิศวกรโยธานายช่างเขียนแบบ นายช่างโยธา นายช่างก่อสร้าง นายช่างไฟฟ้า และนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งเป็นภารกิจงานที่มีความครอบคลุมในทุกมิติและทุกบทบาท รวมทั้งภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน ภารกิจอื่น ในภาพรวมของกรมการขนส่งทางบก ให้สามารถขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของกรมการขนส่งทางบก ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ในด้านต่างๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน

การวิจัยนี้เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดปรับปรุง พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก

#### สมมุติฐานการวิจัย

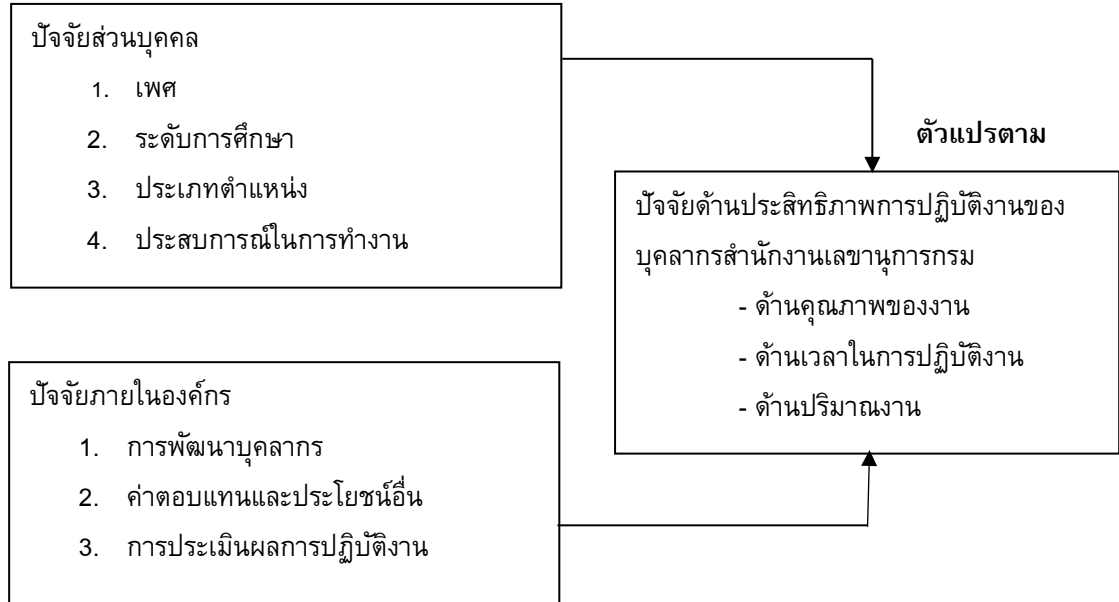
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องนี้ มุ่งศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรม กรมการขนส่งทางบก จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำ

แนวคิด ทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ Peterson and Plowman (1989, p. 325 อ้างอิงใน พงศสิทธิ์ อุกุม, 2559, หน้า 18) นำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ได้ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีแบบผสม (Mixed Method) กลุ่ม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวน 75 คน (ข้อมูล ณ 31 ธันวาคม 2567) การวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยการใช้แบบสอบถามจำนวน 63 คน ตามสูตรคำนวณของ Krejcie and Morgan (1970, อ้างอิงใน สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ, 2559) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2567) โดยเป็นการกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล (เช่น เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน) ในส่วนของ ปัจจัยภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เป็นคำถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็นสองส่วน สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ มีการแจกแบบสอบถามให้บุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม จำนวน 63 คน เมื่อตอบกลับแล้วทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนข้อมูลสัมภาษณ์ ดำเนินการโดยการนัดหมาย จำนวน 6 คน ขออนุญาตบันทึกภาพและเสียง และทำการถอดเทปเพื่อสรุปประเด็นสำคัญ หลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ

ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เช่น t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสองกลุ่ม One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีความแตกต่างกันมากกว่าสองกลุ่ม และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพได้ทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบข้อความบรรยาย เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมกรมการขนส่งทางบก มีดังนี้

#### ตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	39.7
หญิง	38	60.3
รวม	63	100
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	23.8
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	44	69.8
สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.3
รวม	63	100
3. ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	44	69.8
พนักงานราชการ	17	27
ลูกจ้างประจำ	2	3.2
รวม	63	100
รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	19	30.2
ระหว่าง 6 – 10 ปี	14	22.2
ระหว่าง 11 – 15 ปี	12	19
มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป	18	28.6
รวม	63	100

จากตารางที่ 1 บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 60.30 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.80 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 69.80 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.20 ตามลำดับ

## ตารางที่ 2

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน (n=63)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=25)		หญิง (n=38)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.68	0.45	4.53	0.51	1.22	0.226
2. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.62	0.54	4.51	0.50	0.81	0.423
3. ด้านปริมาณงาน	4.40	0.66	4.26	0.77	0.77	0.445
รวม	4.57	0.52	4.43	0.56	0.97	0.338

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ตารางที่ 3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน (n=63)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=15)		ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (n=44)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=4)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.83	0.35	4.48	0.51	4.88	0.14	4.05*	0.022
2. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.83	0.35	4.43	0.53	4.94	0.12	5.38*	0.007
3. ด้านปริมาณงาน	4.73	0.35	4.14	0.77	4.69	0.47	4.95*	0.010
รวม	4.80	0.32	4.35	0.56	4.83	0.24	5.52*	0.006

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการฟิชเชอร์ (Fisher's LSD) แสดงตารางที่ 4, 5 และ 6

#### ตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก ด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปริญญาตรี	หรือเทียบเท่า	
		4.83	4.48	4.88
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.83		*	
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.48	*		
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.88			

จากตารางที่ 4 บุคลากรที่มีการศึกษากลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	ปริญญาตรีหรือ	สูงกว่าปริญญาตรี
		ปริญญาตรี	เทียบเท่า	
		4.83	4.43	4.94
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.83		*	
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.43	*		
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.94			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 5 บุคลากรที่มีการศึกษากลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่พบความแตกต่าง

### ตารางที่ 6

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านปริมาณงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่า ปริญญาตรี			ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า			สูงกว่าปริญญาตรี		
	$\bar{X}$			$\bar{X}$			$\bar{X}$		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.73			4.83			4.14	*	4.69
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.14		*						
3. สูงกว่าปริญญาตรี	4.69								

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 บุคลากรที่มีการศึกษากลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### ตารางที่ 7

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบก ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง						F	Sig.
	ข้าราชการ		พนักงาน ราชการ		ลูกจ้างประจำ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.53	0.52	4.68	0.40	5.00	0.00	1.26	0.291
2. ด้านเวลาในการ ปฏิบัติงาน	4.49	0.52	4.68	0.48	5.00	0.00	1.63	0.204
3. ด้านปริมาณงาน	4.27	0.78	4.35	0.57	5.00	0.00	1.02	0.367
รวม	4.43	0.57	4.57	0.46	5.00	0.00	1.35	0.226

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



### ตารางที่ 8

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางบกด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการทำงาน								F	Sig.
	น้อยกว่า 5 ปี		ระหว่าง 6 – 10 ปี		ระหว่าง 11 - 15 ปี		มากกว่า 15 ปีขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.37	0.62	4.86	0.13	4.73	0.45	4.51	0.44	3.53*	0.02
2. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.36	0.60	4.77	0.39	4.58	0.58	4.58	0.41	1.87	0.144
3. ด้านปริมาณงาน	4.12	0.97	4.23	0.53	4.58	0.67	4.40	0.55	1.18	0.325
รวม	4.28	0.69	4.62	0.31	4.63	0.56	4.50	0.45	1.53	0.216

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการฟิชเชอร์ (Fisher's LSD) แสดงตารางที่ 9

### ตารางที่ 9

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

(n=63)

ประสบการณ์ในการทำงาน	ใน	น้อยกว่า	ระหว่าง	ระหว่าง	มากกว่า
		5 ปี	6-10 ปี	11 – 15 ปี	15 ปีขึ้นไป
		$\bar{X}$			
1. น้อยกว่า 5 ปี		4.37	*	*	
2. ระหว่าง 6-10 ปี		4.86	*		*
3. ระหว่าง 11 – 15 ปี		4.73	*		
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป		4.51		*	

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านคุณภาพของงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี, ระหว่าง 11 – 15 ปี และมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

#### ตารางที่ 10

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ปัจจัยภายในองค์กร	$r = 0.795^*$
	Sig. = 0.000
	(n = 63 คน)

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเท่ากับ 0.795 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานว่าง ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 2 สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เนื่องจาก ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก นั่นคือ เมื่อมีปัจจัยภายในองค์กรเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นด้วย และค่าความสัมพันธ์ในเชิงตัวเลขอยู่ในความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

#### ตารางที่ 11

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน

ปัจจัยภายในองค์กร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
		ด้านคุณภาพของงาน	ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	ด้านปริมาณงาน	รวม
ด้านการพัฒนาบุคลากร	r	0.568*	0.695*	0.847*	0.769*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น	r	0.439*	0.609*	0.743*	0.656*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	r	0.628*	0.786*	0.899*	0.839*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000
รวม	r	0.575*	0.733*	0.874*	0.795*
	Sig.	0.000	0.000	0.000	0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม ( $r = 0.795$  Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ( $r = 0.769$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $r = 0.847$ ) รองลงมา คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.695$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $r = 0.568$ ) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ( $r = 0.656$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $r = 0.743$ ) รองลงมา คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.609$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $r = 0.439$ ) ตามลำดับ

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวม อยู่ในระดับความสัมพันธ์สูง ( $r = 0.839$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $r = 0.899$ ) รองลงมา คือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ( $r = 0.786$ ) ด้านคุณภาพของงาน ( $r = 0.628$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

จากข้อมูลสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านค่าตอบแทนและประโยชน์อื่น ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน ด้านที่มีความสำคัญมากที่สุด และด้านที่ควรมีการเพิ่มเติม จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ครอบคลุมหลายมิติ เริ่มจากประสบการณ์ในการทำงาน ที่ช่วยเพิ่มความเชี่ยวชาญและลดความเครียดในการทำงาน ระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับสายงาน ช่วยให้เข้าใจเนื้อหางานได้ดียิ่งขึ้น และปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งเสริมสร้างความสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร

ในส่วนด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ได้แก่ ด้านการพัฒนาคุณภาพของงาน ที่ส่วนใหญ่มองว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หากบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งทักษะและความรู้ ก็ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพของงานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน และช่วยให้การบริหารเวลาในการทำงานเป็นไปอย่างเหมาะสม มีความเชื่อมโยงกัน และสนับสนุนให้การปฏิบัติงานโดยรวมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะเดียวกันในเรื่องของปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อบุคลากรได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับทักษะ และความเชี่ยวชาญ จะช่วยส่งเสริมความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

เนื่องจากในสภาวะการณ์ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การพัฒนาทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญ ควรมีการส่งเสริมให้หน่วยงานก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งหลักสูตรและการฝึกอบรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ดังนั้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมต่องอาศัยปัจจัยในด้านต่างๆ ประกอบกัน มีความเชื่อมโยง และสอดคล้องกัน บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยในด้านต่างๆ จากผู้บริหาร เพื่อนำพ่วงองค์กรก้าวหน้าไปสู่เป้าหมาย เป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพ และบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

### การอภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบกแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีเพศ ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการวิเคราะห์พบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คือ กลุ่มระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณนุช ภูกัน (2566) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ และประเภทตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน 2) อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยสุขวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความต้องการความปลอดภัย โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่ระดับ 0.05) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรุณา สุวรรณคำ (2563) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (อายุราชการ) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ1 ที่มีเพศ และ สถานภาพสมรสต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2. ปัจจัยภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก ซึ่งมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ กล่าวคือ ปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการกรมการขนส่งทางบก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลรวีช ผดุงเกียรติ (2567) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานคร

นครพื้นที่ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งในปัจจัยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะการทำงาน ความรับผิดชอบ โอกาสในการเติบโตและพัฒนา และปัจจัยเกื้อหนุน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาการทำงาน ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร อย่างเห็นได้ชัด โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอ การวัดประสิทธิภาพที่ไม่สอดคล้อง ขาดการถ่ายทอดความรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี เกิดก่อวงษ์ (2563) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยค่าจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระสา อยู่โต (2565) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน/บุคลากร/ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ (2) ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถ และด้านแรงจูงใจ ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการสร้างความรักความผูกพันในองค์กร โดยการผลักดันให้เป็นนโยบายขององค์กร ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันในการทำงาน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกตัวอย่างเช่น

1.1 การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะ

1.2 การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ในการทำงานที่เป็นงานทั่วไป เพื่อเป็นการเรียนรู้งานอย่างครอบคลุมทุกด้าน อีกทั้งยังเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการที่สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือหยุดชะงัก

1.3 การจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม สร้างความรักสามัคคี ให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ สนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียด และภาวะทางอารมณ์ของบุคลากร

1.4 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานที่ทำงาน ที่เป็นการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร เช่น การดำเนินกิจกรรม 5 ส การจัดกิจกรรมสัปดาห์ในการออกกำลังกายร่วมกัน

1.5 มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพิจารณาแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคจากการปฏิบัติงาน

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และควรมีนโยบายในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านของ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร พร้อมรับ กับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ในปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพิ่มเติม ในส่วนของ อายุ และรายได้ ของกลุ่ม ตัวอย่าง เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวอาจส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การศึกษาวิจัยกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานอื่นในสังกัดเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดนโยบายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการ และ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. พิจารณาเพิ่มเติมในส่วนของปัจจัยภายในองค์กร และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ด้าน การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทาง ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มี คุณภาพ และในด้านค่าใช้จ่าย และงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรมีงบประมาณในการดำเนินการ มีวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการใช้งาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ หรือในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถพิจารณาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

### เอกสารอ้างอิง

วิโรจน์ ก่อสกุล.(2567).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2567).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102

ระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จักรภาพ ธรรมณี.(2567).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

กรุณา สุวรรณคำ (2563).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรปราการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ.

นลธวัช ผดุงเกียรติ (2567).ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา :

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 1. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

คณะรัฐศาสตร์.

สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ (2559).ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมือง

จังหวัดมหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. รัฐประศาสนศาสตร์.

วารุณี เกิดก่องวงษ์.(2564).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง

การท่องเที่ยวและกีฬา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*.  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิชาการบริหารทั่วไป.

ธีระสา อยู่โต (2565). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ปวีณ์นุช ภูกัน (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา*  
โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. คณะรัฐประศาสนศาสตร.

กรมการขนส่งทางบก. (2566, *แผนกลยุทธ์ : การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการขนส่งทางบก*  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 25666 – 2570)

Peterson and Plowman. (1989, p. 325 อ้างอิงใน พฤทธิสิทธิ์ อุทุม, 2559, หน้า 18).

Krejcie and Morgan. (1970, อ้างอิงใน สุทธิพงษ์ สิงห์ค้อ, 2559).