

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)^{*}

Factors affecting work efficiency of central employees in Office of
the Narcotics Control Board

ศุภริช จิณะกำบ^{**}

Supharich Jinakab

6614830036@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัญหา อุปสรรค แนวทางการแก้ไข ปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน งานวิจัยชิ้นนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 245 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t - test สถิติ One - way ANOVA และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น เพศ และระดับการศึกษา และพบว่าปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านรูปแบบการบริหารจัดการ และพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากร และข้อจำกัดทางกฎหมายที่ทำให้การปรับปรุงโครงสร้างภายในตามนโยบายของผู้บริหาร ไม่เกิดความต่อเนื่อง โดยแนวทางแก้ไขจะต้องมีการทบทวนความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน รวมทั้งผลักดันให้มีกฎหมายที่รองรับการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปมีประสิทธิภาพ และขอเสนอแนะให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วในการทำงาน

คำสำคัญ : ปัจจัย ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ; สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

Keywords : Factors ; Work efficiency ; Office of the Narcotics Control Board

^{*} บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

^{**} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานและสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต รวมถึงการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อภารกิจของรัฐ

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การแข่งขันที่รุนแรงขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมขององค์กร ทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเกิดจากกระแสหลักระดับโลก 3 ประการ ได้แก่ กระแสโลกาภิวัตน์ การพัฒนาเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และการเติบโตของอำนาจทางการเงิน สถานการณ์เหล่านี้ก่อให้เกิดภาวะที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งหมายถึง ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ สยามรัฐ, (2568) ซึ่งในบริบทขององค์กร ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยหลายองค์กรต่างปรับกลยุทธ์เพื่อให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรภายในองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ ก็ยากที่จะก้าวข้ามความผันผวนนี้ ดังนั้น การบริหารจัดการองค์การจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อนำพาองค์กรให้อยู่รอดและมุ่งไปสู่ความสำเร็จ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล การวางระบบการปฏิบัติงาน เป็นต้น และจะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดที่จะนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งในหน่วยงานภาครัฐจะมีบุคลากรของรัฐเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่ถือว่าเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ด้วยเหตุนี้ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นภารกิจสำคัญประการหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความสำคัญ

สำนักงาน ป.ป.ส. ดำเนินงานในฐานะหน่วยปฏิบัติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ในการพิจารณาให้คำแนะนำ และประสานนโยบาย แผน งบประมาณ การปฏิบัติงาน การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ ป.ป.ส. รวมทั้งเป็นหน่วยงานกลางของประเทศในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์สภาพปัญหาและมาตรการด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด สนับสนุนข้อมูลข่าวสารวิชาการ ส่งเสริมให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้และความเข้าใจแก่ประชาชนเกี่ยวกับยาเสพติด ซึ่งมีภารกิจที่มีความหลากหลายในการดำเนินงานทั้งทางด้านวิชาการ ด้านเทคนิค และด้านยุทธวิธี ซึ่งในบางภารกิจมีความยุ่งยากซับซ้อนและอาจมีความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนต้องมีปัจจัยต่าง ๆ มาสนับสนุนเพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ส. ได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งปัญหา อุปสรรค เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว มากำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ดำเนินการสำรวจกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามความเห็น (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ สถิติตัวเลข รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. จำนวนทั้งสิ้น 613 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยสูตรของ Taro Yamane (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 23-24) ในการคำนวณ ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง ไม่เกิน 0.05 โดยมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 244.81 คน และเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นจำนวน 245 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมกัน โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 14 ข้อ ได้กำหนดค่าแสดงปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ตามมาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็นในรูปแบบ Rating Scale 5 ระดับ โดยการทำหนดเกณฑ์ จะให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน จะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ 0.80 และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย แปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณ เพื่อแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง ช่วงระดับชั้นละ 0.8

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยมีคำถามทั้งหมดจำนวน 12 ข้อ ได้กำหนดค่าแสดงปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ตามมาตราส่วนลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ใช้วัดระดับความคิดเห็น

ในรูปแบบ Rating Scale 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ จะให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากัน จะเห็นได้ว่า คะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ 0.8 และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย แปลความหมายระดับคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ยึดเกณฑ์ตามค่าที่ได้จากสูตรคำนวณ เพื่อแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ยเป็น 5 ช่วง ช่วงระดับชั้นละ 0.8

ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 คำถาม

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ทำการศึกษาข้อมูลเอกสาร ตำราวิชาการ แนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (internet) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาเรียงสรุปโครงสร้างเนื้อหาที่นำมาสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. เสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำปรึกษาและคำแนะนำ รวมทั้งตรวจสอบความถูกต้องในประเด็นโครงสร้างเนื้อหา การใช้สำนวนภาษา และข้อคำถามที่ใช้และนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือสำหรับใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. ทดสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยนำเสนอแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับคำปรึกษาและคำแนะนำ รวมถึงการตรวจสอบพิจารณาความตรงของเนื้อหาความถูกต้องในส่วนของโครงสร้างเนื้อหา และข้อคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม เพื่อจะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม จากนั้นนำผลจากแบบสอบถามมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) และกำหนดเกณฑ์ความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องมีค่ามากกว่า 0.7 (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 120) ซึ่งจากการทดสอบเก็บข้อมูลแบบสอบถาม 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ ได้เท่ากับ 0.913 แสดงว่าแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบมีเกณฑ์ความเชื่อมั่นสูงเป็นที่ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยต่อไปได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source Data) ซึ่งการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ Google Form ในการสร้างแบบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source Data) ซึ่งการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

2.1 หนังสือทั่วไป เช่น หนังสือ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์ เป็นต้น

2.2 งานวิจัย งานวิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ คุชฎีนิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.3 เอกสารของทางราชการ ซึ่งเป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง คู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามมาแปลงเป็นรหัสข้อมูล (Coding)

2. นำข้อมูลมาทำการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ตรวจสอบและอธิบายระดับนัยสำคัญของตัวแปรเพื่อพิสูจน์สมมติฐาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการบรรยายลักษณะของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติเบื้องต้นหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไป และอธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยใช้สถิติเชิงวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ t - test เพื่อนำมาวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน ได้แก่ เพศ และใช้สถิติ One – way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมกัน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	130	53.1
	หญิง	115	46.9
	รวม	245	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และเป็นเพศหญิง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	20 - 30 ปี	49	20.0
	31 - 40 ปี	105	42.9
	41 - 50 ปี	57	23.3
	51 ปีขึ้นไป	34	13.9
	รวม	245	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 57 คน หรือร้อยละ 23.3 ขณะที่กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	5.3
	ปริญญาตรี	140	57.1
	ปริญญาโทขึ้นไป	92	37.6
	รวม	245	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประสบการณ์ ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	55	22.4
	5 - 10 ปี	87	35.5
	11 - 20 ปี	59	24.1
	21 ปีขึ้นไป	44	18.0
	รวม	245	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 59 คน หรือ ร้อยละ 24.1 ขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.4 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 44 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.0 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยภายในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	4.54	0.61	มากที่สุด
ด้านโครงสร้างองค์การ	4.28	0.68	มากที่สุด
ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.26	0.63	มากที่สุด
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.33	0.66	มากที่สุด

ปัจจัยภายในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านบุคลากร	4.27	0.61	มากที่สุด
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	4.26	0.60	มากที่สุด
ด้านค่านิยมร่วมกัน	4.42	0.54	มากที่สุด
รวม	4.34	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.49) เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าปัจจัยภายในองค์กรทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.54) ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.66) ด้านโครงสร้างองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.68) ด้านบุคลากร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.61) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.60) ด้านระบบการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.63) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.26

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

จากการศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรค พบว่า การพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรยังขาดความต่อเนื่อง บุคลากรบางกลุ่มยังขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ นอกจากนี้ การปรับปรุงโครงสร้างภายในหน่วยงานตามนโยบายของผู้บริหารที่ไม่ต่อเนื่อง อาจเป็นผลมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบราชการ ซึ่งส่งผลให้การบริหารงานเกิดความล่าช้า

2. แนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า จำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มงาน โดยมีการทบทวนองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย และตรงกับความต้องการขององค์กร และผู้บริหารควรปรับทัศนคติให้สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงาน ในปัจจุบัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเอื้อต่อการพัฒนา รวมทั้งควรผลักดันกฎหมายหรือระเบียบให้มีรองรับการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมและสร้างคุณค่าของบุคลากรให้บุคลากรรู้สึกถึงบทบาทสำคัญของตนเองต่อหน่วยงานควบคู่ไปกับการรับผิดชอบหน้าที่ และมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลพร้อมกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการเสริมสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และควรออกแบบระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและให้บุคลากรสามารถทำงาน

แทนกันได้เมื่อจำเป็น เพื่อเพิ่มความต่อเนื่องของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความถูกต้อง สะดวก รวดเร็ว และแม่นยำในการดำเนินงาน และจัดหลักสูตรอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

จากผลสรุปการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำสิ่งที่ค้นพบมาอธิบายการเตรียมความพร้อมรับมือกับภาวะ VUCA World ที่มีความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันได้ว่า การที่บุคลากรมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการบริหารจัดการองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ โดยองค์การจะต้องมีการปรับกลยุทธ์ขององค์การให้มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป มีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับภารกิจงาน มีการนำ Big Data ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีขนาดใหญ่ มาประมวลผลด้วยระบบสารสนเทศหรือเทคโนโลยี AI เพื่อใช้ในการสนับสนุนการตัดสินใจ และในส่วนของการบริหารงานบุคคลนอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ควรจะต้องส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกัน โดยสร้างความเข้าใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากองค์การสามารถปรับตัวและพัฒนาแนวทางเหล่านี้ได้ ก็จะสามารถนำพาองค์การให้อยู่รอดและประสบความสำเร็จได้

อภิปรายผล ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	130	4.412	0.457	-1.108	0.670
หญิง	115	4.477	0.463		
รวม	245	4.444	0.460		

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า t เท่ากับ -1.108 ค่า Sig. เท่ากับ 0.670) สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสามารถอภิปรายได้ว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานในสำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนกลาง มีภารกิจงานที่ไม่ได้แบ่งแยกเพศ ซึ่งลักษณะงานสามารถปฏิบัติได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง รวมทั้ง สังคมในปัจจุบันมีความเสมอภาคความเท่าเทียมทางเพศในโอกาสของการทำงานซึ่งไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกัน ดังนั้น จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)

พบว่า โดยภาพรวมและจำแนกรายด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า sig. เท่ากับ 0.61 และผลการศึกษาของ ธนภรณ์ พรณราย (2565) พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig. เท่ากับ 0.073)

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
20 - 30 ปี	49	4.432	0.317	6.464	0.000
31 - 40 ปี	105	4.438	0.486		
41 - 50 ปี	57	4.294	0.499		
51 ปีขึ้นไป	34	4.718	0.372		
รวม	245	4.442	0.460		

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 6.464 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสามารถอภิปรายได้ว่า บุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ในแต่ละช่วงอายุมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนที่มีอายุมากส่วนใหญ่จะเริ่มอยู่ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และจะต้องมีหน้าที่งานที่รับผิดชอบมาก สามารถตัดสินใจในการทำงานและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดี จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.718$) โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560) พบว่า ความแตกต่างของอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน เช่นเดียวกับ ชาศริต ชันตรี (2563) พบว่า ความแตกต่างของอายุมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (มีค่า Sig. เท่ากับ 0.015)

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13	4.487	0.430	0.354	0.702
ปริญญาตรี	140	4.458	0.492		
ปริญญาโทขึ้นไป	92	4.411	0.415		
รวม	245	4.442	0.460		

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 0.354 ค่า Sig. เท่ากับ 0.702) สามารถสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสามารถอภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ทำงาน โดยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ จะสามารถช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้มากกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียน บางครั้งผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าก็อาจปรับตัวได้ดีกว่าในลักษณะงานที่ต้องใช้ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานหรือทางเทคนิค นอกจากนี้ ยังต้องอาศัยทักษะการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวกับการศึกษา อาทิ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การสื่อสาร การบริหารจัดการเวลา เป็นต้น สามารถพัฒนาได้จากการฝึกฝนและประสบการณ์ และบางครั้งสิ่งเหล่านี้ก็สำคัญกว่าความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่าความแตกต่างของระดับการศึกษามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับ บัณฑิต ฉายาขจรพันธ์ (2564) พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่ต่างกัน (มีค่า Sig. เท่ากับ 0.314)

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 5 ปี	55	4.544	0.279	6.180	0.000
5 - 10 ปี	87	4.394	0.490		
11 - 20 ปี	59	4.284	0.506		
21 ปีขึ้นไป	44	4.623	0.439		
รวม	245	4.442	0.460		

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ค่า F-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ค่า F เท่ากับ 6.180 ค่า Sig. เท่ากับ 0.000) สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้สามารถอภิปรายได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความชำนาญในงาน ซึ่งผู้ที่มีประสบการณ์ในงานมายาวนานจะมีความเข้าใจลึกซึ้งในงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันผู้ที่เริ่มต้นใหม่อาจยังขาดความมั่นใจและขาดความเข้าใจในรายละเอียดของงาน ซึ่งจะต้องใช้ต้องใช้ใช้เวลาเรียนรู้เพิ่มเติม หรือในเรื่องของมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งผู้ที่มีอายุงานที่มากจะสะสมประสบการณ์ที่หลากหลายอาจมีมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.623$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรา สุวรรณ (2560) พบว่า ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีค่า Sig. ที่น้อยกว่า 0.05 เช่นเดียวกับ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) พบว่า ค่า F เท่ากับ 3.219 และค่า Sig เท่ากับ 0.008 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปว่าระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ บัณฑิต ฉายาขจรพันธ์ (2564) พบว่า มีค่า F เท่ากับ 5.314 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่าค่าวิกฤติที่ 0.05 สรุปได้ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยภายในองค์การจำแนกรายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β (Beta)		
ค่าคงที่ (Constant)	1.182	0.172		6.877	0.000
ด้านกลยุทธ์ขององค์การ	0.209	0.043	0.275	4.828	0.000
ด้านโครงสร้างองค์การ	-0.027	0.040	-0.040	-0.666	0.506
ด้านระบบการปฏิบัติงาน	0.118	0.047	0.161	2.499	0.013
ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	0.028	0.040	0.041	0.714	0.476
ด้านบุคลากร	-0.152	0.055	-0.200	-2.735	0.007
ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน	0.390	0.056	0.510	6.895	0.000
ด้านค่านิยมร่วมกัน	0.179	0.046	0.211	3.902	0.000
R = 0.796, R² = 0.634, Adjusted R square 0.623, F = 58.641, Sig. = 0.000					

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยภายในองค์การด้านกลยุทธ์ขององค์การ ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านค่านิยมร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ (ค่า R² เท่ากับ 0.634, ค่า S.E. เท่ากับ 0.172) ยกเว้น ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และสามารถอธิบายรายด้านได้ว่า

ด้านกลยุทธ์ขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ส. ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า ซึ่งช่วยให้บุคลากรมีแนวทางที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน และเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) กล่าวว่า กลยุทธ์ขององค์การเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างชัดเจน ทั้งในด้านเป้าหมาย พันธกิจ และกลุ่มเป้าหมาย กลยุทธ์ที่เหมาะสมและเป็นแนวทางให้บุคลากรเข้าใจว่าควรมุ่งเน้นการทำงานไปในทิศทางใดเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับ ซาคริต ชันตรี (2563) พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านระบบการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก สำนักงาน ป.ป.ส. มีการจัดระบบการทำงานที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติตามได้ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ยุติธรรม ซึ่งการที่สำนักงาน ป.ป.ส. มีระบบที่ชัดเจนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจบทบาท

หน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบต่อความรับผิดชอบ และเป้าหมายของงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดความผิดพลาดที่เกิดจากความไม่เข้าใจภารกิจงาน โดยสอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า ระบบการปฏิบัติงาน คือ การจัดการระบบการทำงานที่ใช้ในการดำเนินงานตามกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ระบบบัญชี ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการประเมินผล การมีระบบที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชาคริต ชันตรี (2563) โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านระบบการทำงานขององค์กร อยู่ในระดับมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ส. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และบุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ในการที่สำนักงาน ป.ป.ส. มีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับภารกิจงานจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า บุคลากร คือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับงาน โดยต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ตอบสนองความต้องการขององค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุญเลิศ ไพรินทร์ (อ้างถึงใน วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2567, หน้า 4-7) ได้อธิบายถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยในขั้นตอนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการทางสถิติปัญหาที่พิจารณากำหนดแนวทางปฏิบัติงานมีการตัดสินใจ และการคาดคะเนอย่างใช้ดุลยพินิจ การวางแผนที่เป็นระบบเพื่อตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับอนาคต เพื่อให้องค์กรบรรลุจุดหมายวางไว้ ภายใต้เงื่อนไขของเวลาและทรัพยากร โดยมีผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการวางแผนกำลังคน การได้มา การพัฒนา การรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์กำลังคนในหน่วยงาน

ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ส. มีบุคลากรที่มีความสามารถ มีความรู้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรมีการพัฒนาทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การมีทักษะที่ดีจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เวลาน้อยที่สุดและได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า ทักษะเป็นความรู้และความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านอาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานเฉพาะด้าน เช่น การเงิน หรือทรัพยากรบุคคล และทักษะเฉพาะตัวหรือความถนัดพิเศษที่ทำให้บุคคลนั้นโดดเด่นและสามารถทำงานได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) พบว่า ความเห็นอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านค่านิยมร่วมกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรส่วนกลางของสำนักงาน ป.ป.ส. มีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงานและบุคลากรให้ความร่วมมือและมุ่งมั่น ทุ่มนิยมในการปฏิบัติงาน การที่บุคลากรส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีค่านิยมที่สอดคล้องกัน

จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน และมีความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิด McKinsey's 7S Framework (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 9-11) ที่อธิบายไว้ว่า ค่านิยม คือค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กรยึดถือร่วมกัน ซึ่งเป็นรากฐานของระบบการบริหารและการทำงาน ค่านิยมเหล่านี้สะท้อนถึงบุคลิกภาพและเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารสูงสุด และช่วยกำหนดทิศทางขององค์กร การยอมรับค่านิยมเหล่านี้ทั่วทั้งองค์กรจะทำให้องค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งและสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ และผลการศึกษาสอดคล้องกับชาคริต ชันตรี (2563) พบว่า ด้านค่านิยมร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ด้านปริมาณงาน ในประเด็นคำถามเกี่ยวกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับระยะเวลาที่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ซึ่งต่ำกว่าคำถามอื่นที่อยู่ในระดับมากที่สุด จึงควรกำหนดปริมาณงานที่มีความเหมาะสม
2. ปัญหาขาดการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควรจะส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้นและอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
3. ข้อเสนอแนะควรสร้างระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและให้บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็น และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความถูกต้อง สะดวก และรวดเร็วในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ป.ป.ส. ภาค
2. ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อได้ข้อมูลที่เป็นจริงตามความคิดเห็นมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ชาคริต ชันตรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร : การศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการวิชาการบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเทศการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สยามรัฐ, (2568). การศึกษาไทยในยุค VUCA World. ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2567, จาก <https://siamrath.co.th/n/426425>
- สาวิตรา สุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.