

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
Efficiency procedure of government officials in Phuket province area.

รวีสรา ศรีนวลปาน¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งตามประเภทของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม ได้แก่ คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมเป็นจำนวนทั้งหมด 412 ราย ซึ่งได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 412 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานคือ Multiple Regression และ One-way ANOVA วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ จากผลทดสอบ ANOVA คือ วิธีของ Scheffe หรือ LSD ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ

ทั้งนี้จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงานสายงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Master student in the faculty of Business Administration, Ramkhamheang University,

Email : 6424103002@rumail.ru.ac.th

ความเป็นมาของปัญหา

ข้าราชการ บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ (วิกิพีเดีย) ซึ่งจังหวัดภูเก็ต เป็นจังหวัดหนึ่งของประเทศไทยมีพื้นที่ 543.031 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 339,396.25 ไร่ มีเกาะบริวาร 32 เกาะ ตั้งอยู่ในภาคใต้ฝั่งตะวันตกอยู่ในทะเลอันดามัน มีการปกครองเป็น 3 อำเภอ (แผนพัฒนาจังหวัดภูเก็ต พ.ศ.2566 – 2570) หน่วยงานราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตจะแบ่งออกเป็น ส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 150 หน่วยงาน (สำนักงานจังหวัดภูเก็ต, 2566)

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงพลวัตทางสังคม เศรษฐกิจ และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกหน่วยงาน ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การพัฒนาความรู้ที่ทันสมัย การเพิ่มพูนประสบการณ์ ทางด้านวิชาการ การฝึกอบรม รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กันไปด้วย (ณัฐวรท ผ่องสุวรรณ, 2558) ความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การมุ่งพัฒนาความเจริญเติบโตให้แก่องค์กร ด้วยการทำให้สมาชิกในองค์กรอุทิศแรงกาย แรงใจ ทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรที่กำหนดไว้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นสิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรมีความต้องการ มีความเต็มใจที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร

โดยแรงจูงใจภายใน การที่บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำด้วยความเต็มใจ หรือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างด้วยเหตุผล และความชอบของตนเอง เช่น ความพอใจ ความสำเร็จ ความผิตหวัง นักจิตวิทยาเชื่อว่า แรงจูงใจภายใน มีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอก เพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ ได้มากกว่า (กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2541 หน้า 27) และเซอร์รีฟ (สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2533)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญปัจจัยจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะในส่วนของข้าราชการในเขตพื้นที่ จังหวัดภูเก็ต ซึ่งผู้วิจัยได้นำด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยจูงใจมาใช้เป็นแนวทางการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาประชากรศาสตร์ของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตมีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจูงใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์, ปัจจัยจูงใจ
- 2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ขอบเขตประชากร คือ ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต
3. ขอบเขตพื้นที่ คือ จังหวัดภูเก็ต
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ เก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2566

นิยามศัพท์

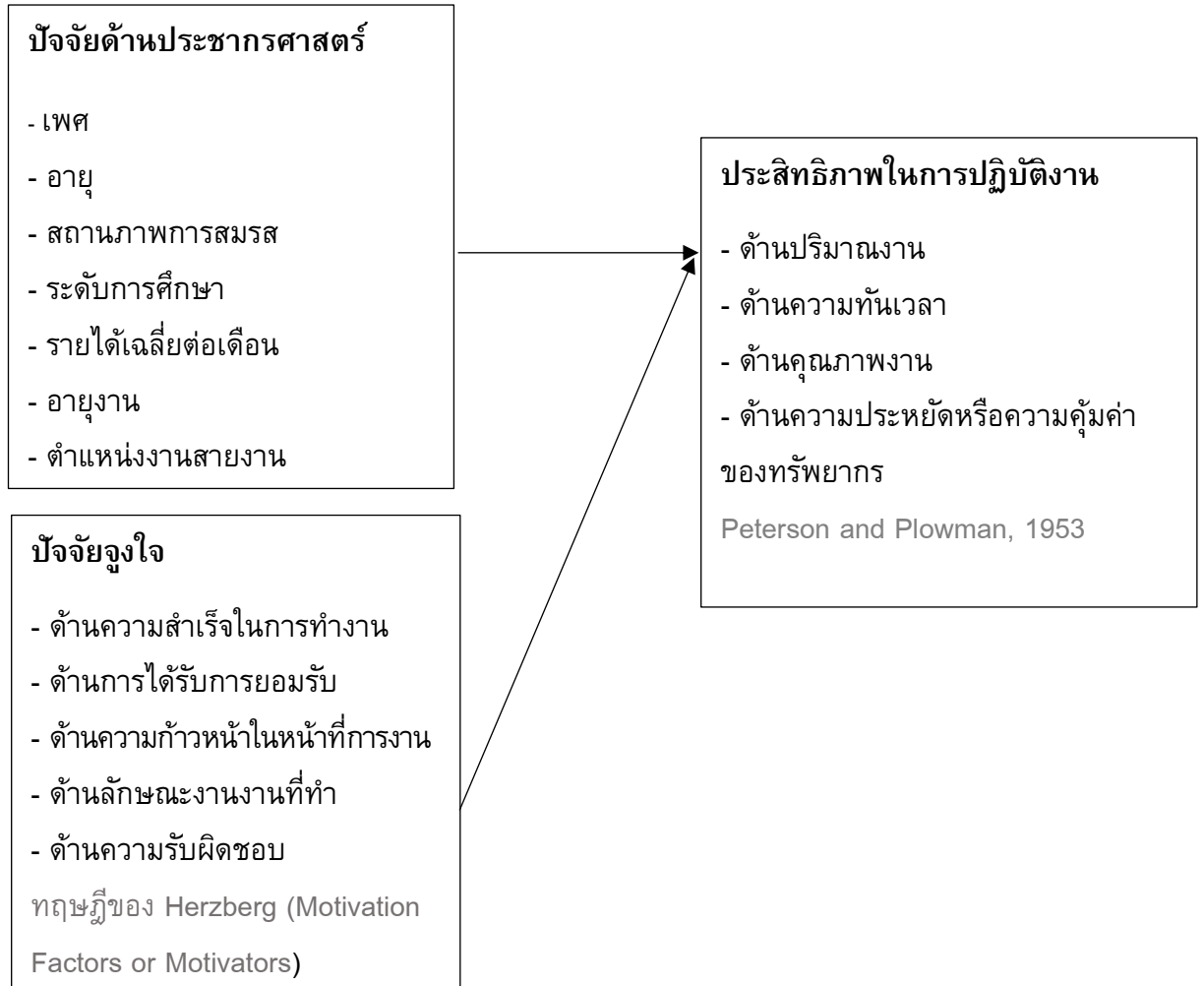
ประชากรศาสตร์ หมายถึง การทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและปัจจัยอื่นๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 4) ลักษณะงานที่ทำ 5) ความรับผิดชอบ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความรวดเร็ว และความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ ในกระทรวง ทบวง กรม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู ข้าราชการทหาร ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการอัยการ

กรอบแนวความคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรมะ สตะเวทิน กล่าวว่า ผู้รับสารแต่ละคนมีคุณลักษณะเฉพาะตัวของตน เช่น อายุ เพศ บุคลิกภาพ สติปัญญา ทักษะ และประสบการณ์ เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการทำการสื่อสาร ดังนั้น วิธีการที่ดีที่สุดในการวิเคราะห์ผู้รับสารที่ประกอบไปด้วยคนจำนวนมาก คือ การจำแนกผู้รับสารออกเป็นกลุ่มๆ ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) โดยมีสมมติฐานว่าผู้รับสารที่มีลักษณะทางประชากรร่วมกัน จะมีทัศนคติและพฤติกรรมคล้ายคลึงกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่เป็นตัวแปรสำคัญในการวิเคราะห์ผู้รับสารประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

มีงานวิจัยที่สนับสนุนให้เห็นว่าประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาของอรรวรรณ เหาตะวานิช (2563) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivator Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจและเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ ได้แก่ การใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดหวัง การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ประเด็น 1) การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่คาดหวัง 2) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 3) การตัดสินใจในการทำงาน 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ 2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กร หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมถึงการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร การภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะศึกษาการได้รับการยอมรับ ประกอบด้วย 4 ประเด็น 1) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน 2) การยกย่องชมเชย 3) การยอมรับจากองค์กร 4) ความภาคภูมิใจในอาชีพ 3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการหาความรู้เพิ่มเติมและการได้รับ

การฝึกอบรมในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วย 4 ประเด็น

- 1) การมีโอกาสดำเนินงานขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 2) การได้รับการเลื่อนขั้น
- 3) การได้รับการฝึกอบรม
- 4) การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4 ลักษณะงานงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสำคัญ ความคุ้มค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทาย ความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาลักษณะงานที่ทำ ประกอบด้วย 4 ประเด็น

- 1) ความท้าทาย
- 2) ความสามารถในการทำงาน
- 3) ความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา
- 4) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาสรับมอบหมาย การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาความรับผิดชอบ ประกอบด้วย 4 ประเด็น

- 1) ความเชื่อถือและความไว้วางใจในงาน
- 2) ความเหมาะสมกับปริมาณงาน
- 3) การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ
- 4) การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย (Herzberg, 1959)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ปริมาณงาน (Quantity) คือ จำนวนงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือเป้าหมายขององค์กร เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

การศึกษาของสิรินภา ทาระนัด (2561) ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ รายได้ ต่อเดือน ตำแหน่งงานสายงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การบริการที่เป็นเลิศ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่การศึกษาของปริศนา พิมพ์พา (2559) ได้แสดงให้เห็นว่า พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยด้านอำนาจในหน้าที่ในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามเอง (Self-Administered Questionnaire)

2. ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งตามประเภทของข้าราชการ แบ่งออกเป็น 17 ประเภท (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2566) ซึ่งแต่ละประเภทของข้าราชการจะมีความหลากหลายในด้านอายุ ลักษณะการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ และรายได้ คล้ายคลึงกัน จึงใช้วิธีสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้ Simple random sampling สุ่มเลือก 9 ประเภท คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ข้าราชการทหาร ข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ข้าราชการฝ่ายอัยการ และข้าราชการส่วนท้องถิ่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยใช้วิธี Likert Scale แบ่งตามระดับความคิดเห็น

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต โดยใช้วิธี Likert Scale แบ่งตามระดับความคิดเห็น

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC = 1 จากนั้นเมื่อแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญแนะนำเรียบร้อยแล้ว ได้นำไปทดลองเหมือนจริง (Try out) โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ราย จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval scale มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach 's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคำถามด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต = 0.945 และของคำถามด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต = 0.929

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับสิรินภา ทาระนัด (2561) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ คือ รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับอรรวรรณ เหาตะวานิช (2563) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ตำแหน่งงานสายงาน สอดคล้องกับสิรินภา ทาระนัด (2561) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ คือ ตำแหน่งงานสายงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับพระมหาคณาธิป จันท์สง่า (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน เขตสัมพันธ์

สมมุติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่ จังหวัดภูเก็ต

ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตมีปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสิรินภา ทาระนัด (2561) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับปริศนา พิมพา (2559) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านประชากรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ตส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 30 – 39 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท อายุการทำงาน 11 ปีขึ้นไป ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ ดังนั้น หน่วยงาน ควรพิจารณาขั้นตอนการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานให้กระจายระหว่างเพศชายและเพศหญิง ในปริมาณเหมาะสม เมื่อพิจารณาตามอายุการทำงาน ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากลักษณะการทำงานในปัจจุบัน พยายามลดความซ้ำซ้อนในขั้นตอนการทำงาน และทำให้การทำงานเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2) ด้านปัจจัยจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในเขตพื้นที่จังหวัดภูเก็ต ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับการศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และได้รับการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

3) ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน มีความเห็นมากที่สุด ดังนั้น ควรมีการมอบหมายงานและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน การศึกษาหรืออบรมการใช้ระบบงานเพื่อให้เกิดการเข้าใจในระบบงานและการเชื่อมโยงเทคโนโลยีกับกระบวนการปฏิบัติงาน และการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น เช่น สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน และการปกครองบังคับบัญชา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมต่อการศึกษปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมากยิ่งขึ้น

2) ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของเฉพาะแต่ละหน่วยงาน

3) ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในส่วนของระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบปัจจัยในการบริหาร และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

4) ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเชิงลึกเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสงวณ. (2541). การศึกษาบุคคลเป็นรายกรณี. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ณัฐวรท ฝ่องสุวรรณ. (2558). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลาง ของกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย. รายงานการวิจัย. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริศนา พิมพ์า. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดนครพนม. รายงานการวิจัย รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระมหาคณาธิป จันทรสง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. รายงานการวิจัย รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม.
- วิกิพีเดีย. ข้าราชการไทย. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/ข้าราชการไทย>.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการวิจัย บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2533). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สำนักงานจังหวัดภูเก็ต. จังหวัดภูเก็ต. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2566,
จาก https://www.phuket.go.th/webpk/file_data/infopk/01.pdf
- อรรธรณ เหาตะวานิช. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน เลขาธิการกรม กรมศุลกากร. รายงานการวิจัย การบัญชี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Peterson & Plowman, 1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556 แนวคิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.