

แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร  
สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)<sup>1</sup>

Motivation Influence Work Efficiency of Personnel of the Office  
of Highway 6 (Phetchabun)

สมหญิง โพธิ์ดี<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยใช้ค่า t-test, F-test และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคือด้านคุณภาพในการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่าบุคลากร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ บุคลากรที่มี อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ในระดับมาก โดยตัวแปรที่สามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ได้แก่ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The purposes of this independent study were (1) to study work efficiency of personnel, (2) to study differences in demographic characteristics that affects work efficiency of personnel, (3) to study motivation factors that influence work efficiency of personnel. The samples of the study were 132 including civil servants, permanent employees, government employees and temporary workers under the Office of Highway 6 (Phetchabun). The questionnaires were used. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, comparative analysis using t-test, F-test, and Multiple Regression. The results showed that: (1) work efficiency of personnel of the Office of Highway 6 (Phetchabun) which were overall at highest level, when each aspect was considered, it was found that quality of work, costs, time at highest level (2) the comparison of personnel performance the Office of Highway 6 (Phetchabun) on their demographic characteristics found that sex were statistically significant differences at the 0.05 level, and no significant difference was found among personnel whose difference in age, status, education level, position category, revenues, and number of work experiences (3) the correlation between the motivation factors and work efficiency of personnel found that the motivation factors that influence work efficiency of personnel of the Office of Highway 6 (Phetchabun) which were at high level, the variables predictive of work efficiency factors were motivational factors in the aspect of work itself, working conditions, recognition and relationship with supervisor, subordinate and colleagues.

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) เป็นหน่วยงานในสังกัดกรมทางหลวง กระทรวงคมนาคม มีอำนาจหน้าที่ ด้านวางแผน สํารวจ ออกแบบ ตรวจสอบและวิเคราะห์ทางวิศวกรรมเกี่ยวกับงานบำรุงรักษาทางหลวง งานอำนวยความสะดวกทางหลวง และงานก่อสร้างโครงการขนาดเล็กของแขวงทางหลวง และติดตามการปฏิบัติงานของแขวงทางหลวง ในการดำเนินงานสิ่งสำคัญและเป็นยุทธศาสตร์หลักของกรมทางหลวง คือการพัฒนาทางหลวงให้มีความปลอดภัยต่อผู้ใช้ทาง ดังนั้นในการทำงานบุคลากร ต้องทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือการทำงาน ได้อย่างรวดเร็ว และได้งานที่ดี ไม่เกิดข้อผิดพลาด บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หาแนวทางในการทำงานหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และเวลาน้อย ซึ่งถ้าหน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรและจูงใจให้บุคลากรทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้หน่วยงานเป็น หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดปัญหาอุปสรรคและความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้น แต่การที่บุคลากรจะทำงานได้ดี

และมีประสิทธิภาพนอกจากเกิดจากความรู้ความสามารถของตัวเองแล้วสิ่งสำคัญก็คือองค์กรจะต้องสนับสนุน จูงใจให้บุคลากรเต็มใจที่จะทุ่มเท ทำงาน และได้ผลงานออกมาดี

หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เพราะการสร้างแรงจูงใจ จะเป็นการเพิ่มความพยายามให้บุคลากร มีความอดทน มุ่งมั่นในการทำงาน พยายามแสดงความสามารถและศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนคาดหวัง หรือหน่วยงานคาดหวังไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดนโยบายการบริหารงานในการสร้างแรงจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เช่น การพิจารณาค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา และสวัสดิการ แก่ลูกจ้าง การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในตำแหน่งงานต่างๆ

### คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) นั้นเป็นอย่างไร
2. ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) แตกต่างกันหรือไม่
3. ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) หรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

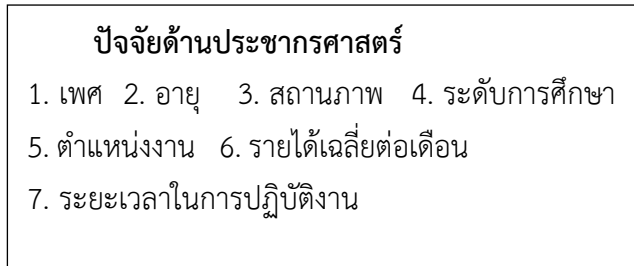
### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

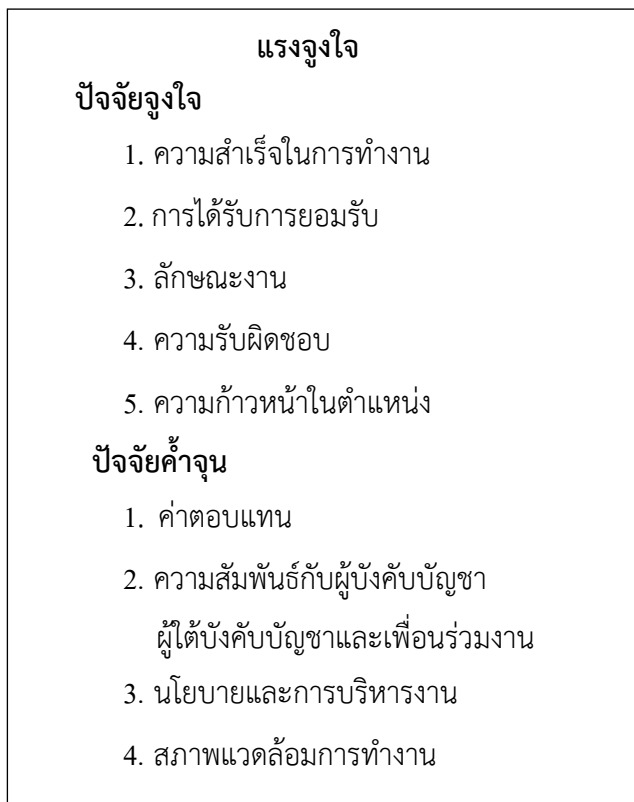
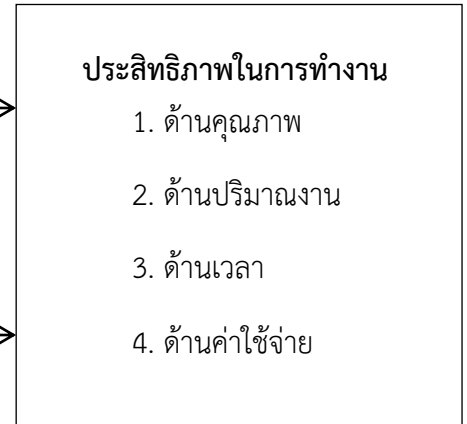
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ( independent variables)



ตัวแปรตาม ( dependent variables)



## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำนวน 196 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำนวน 132 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling)

### 3. เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านแรงจูงใจ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ ส่วนที่ 3 มีลักษณะการวัดแบ่งตามระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ โดยการให้คะแนน (Rating Scale) สำหรับลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามสำหรับใช้ในการศึกษา

4.1 ศึกษาค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎี จากตำรา เอกสาร และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน

4.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิด ดังนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ โดยแบ่งเป็นปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

4.3 นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ความตรงเชิงเนื้อหา และรับข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความเหมาะสม

4.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับประชากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) แต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่จะเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยวิธีการคำนวณของ Cronbach พบว่า ค่า Cronbach's Coefficient Alpha ของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.968 หรือมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ร้อยละ 96.80 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

4.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และ ความเชื่อมั่น ไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูล ที่สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) และรอเอกสารตอบกลับ

5.2 นำแบบสอบถามไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้สุ่มเลือกไว้ โดยการแจกแบบสอบถามจะมีทั้งในรูปแบบเอกสาร และรูปแบบ Link online ผ่านระบบ Google Form เนื่องจากลักษณะการทำงานของหน่วยงานสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) มีทั้งการทำงานภายในสำนักงานและการทำงานบริเวณหน้างานก่อสร้าง

5.3 ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 132 ชุดในระหว่างเดือน กรกฎาคม – สิงหาคม 2565

5.4 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานโดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

### 6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic)

6.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อวิเคราะห์หาความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่า t-test, F-test กล่าวคือวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานด้านเพศ ใช้สถิติ t-test และวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 3 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

#### 6.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนมาก เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 65.91 และรองลงมาเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 34.09 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.55 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 56.06 รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ 34.09 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.15 รองลงมา ปวส./อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 29.55 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 32.58 รองลงมา พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001– 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมา รายได้ 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.52 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5- 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.76 รองลงมา มากกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.48

#### 2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน ลำดับแรกคือด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ลำดับต่อมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ตามลำดับ

#### 3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ภาพรวม อยู่ใน

ระดับมากที่สุด และพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้าน ลำดับแรกคือด้านคุณภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณ ตามลำดับ

#### 4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการของการวิจัยข้อที่ 1 : ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ได้ผลดังนี้

1) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำแนกตามเพศ ด้านค่าใช้จ่าย และโดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านคุณภาพด้านปริมาณงาน และด้านเวลา เพศชายและเพศหญิง มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พิจารณาโดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

#### 5. สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ

สมมติฐานการของการวิจัยข้อที่ 2 : ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

1) ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) พบว่าแรงจูงใจในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) พบว่าแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน (M3) , แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ (M2) , แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (M9) , แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (M7) , แรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน (M8) ตามลำดับ และ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ (M4) , แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน(M1) , แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน(M6) , แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (M5) ตามลำดับ

2) แรงจูงใจด้านลักษณะของงาน (M3) แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (M9) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ(M2) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อน



ร่วมงาน (M7) มีความสัมพันธ์แบบพหุคูณกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเป็น 0.790 ซึ่งอยู่ในระดับมาก และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) ได้ร้อยละ 62.40 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.33

สมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์) สามารถแสดงในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{E} = 0.773 + 0.276 (M3) + 0.208 (M9) + 0.199(M2) + 0.152 (M7)$$

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### 1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1 ในการพิจารณาปรับเงินเดือน เลื่อนขั้น ควรพิจารณาตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยต้องพิจารณาอย่างยุติธรรม เพื่อช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่บุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตั้งใจในการทำงานมากขึ้น

1.2 ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน และ วัสดุ/อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสนับสนุนด้านความพร้อมและความเพียงพอ ในการปฏิบัติงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานควรเพิ่มเติมด้านสวัสดิการให้ลูกจ้างชั่วคราว เช่น ด้านของค่าตอบแทน สวัสดิการบ้านพัก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ลูกจ้างชั่วคราว

#### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป สามารถศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เพิ่มเติม และขอบเขตการศึกษาด้านประชากร มีขนาดใหญ่ขึ้น โดยทำการศึกษาในเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานทางหลวงที่ 6 (เพชรบูรณ์)

### บรรณานุกรม

พรทิพย์ เกิดจำ. (2556). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร)

พิสิฏฐ์ ตั้งปณิชนกุล. (2559) ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- รัตติกรณ์ จงวิศาล (2560). มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร[สี่อเล็กทรอนิกส์]. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- รณฤทธิ์ สีชนนังสุส. (2560).อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่ม  
ธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติ .(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป,  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง)
- ปัญญาพร ฐิติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท  
ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด . (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร)
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 21(2), 340-354.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563). คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.  
2563- 2565. กรุงเทพมหานคร.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร:  
สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- อุบล วุฒิพร โสภณ (2558). ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์กร[สี่อเล็กทรอนิกส์]. นครปฐม :  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์
- Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics : an in depth study of six  
organizations in Ningbo. New Jersey : Prentice-Hall.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York : McGraw-Hall.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley
- Vaiman, V., Lemmergaard, J., & Azevedo, A. (2011). Contingent workers : Needs, personality  
characteristics, and work motivation. *Team Performance Management*, 17(6), 311-324.