

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบิน เกษตร¹

สุนทรีย์ ปานมาก²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร และเพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบไปด้วยข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรนี้ด้วยวิธีของยามาเน่ (Yamane 1967, 886) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 454 คน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวนร้อยละ 55.80 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนร้อยละ 35.80 มีสถานภาพโสด จำนวนร้อยละ 54.00 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 64.70 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวนร้อยละ 57.70 ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 36.30 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 1-6 ปี จำนวน ร้อยละ 40.00 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะการปฏิบัติราชการ ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุดและมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง

ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความผูกพันกับหน่วยงานของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรมีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ

Abstract

The purpose of the study was twofold: 1) to examine the work efficiency of the personnel of the Office of Permanent Secretary under Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation and 2) to identify the factors influence their work efficiency. The population was the personnel in the Department of Royal Rainmaking and Agricultural Aviation

The sample size was determined by using the calculation method proposed by Taro Yamane (Yamane, 1967) at the 0.05 significant level. The total sample was 215 out of 454 persons or 35% of the total population. Simple random sampling was applied to select the samples. A questionnaire was used to collect the data. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation.

Most of the respondents were female (55.80%), aged 41-50 (31.90%) and single (54.00%). The majority held a Bachelor's degree (64.70%). Most of them were government (57.70%) and the salary was not higher than 20,000 baht a month (30.30%) and the number of working years was 1-6 (40.00%).

It was found that the personal factors in terms of sense of belonging to the organization, team-working, and career advancement were at a very high level. The work environment factor was found to be at the highest level. The work efficiency in terms of diligence, responsibility and attention to work, and honesty and loyalty to the organization were found to be at a high level.

When the hypotheses were tested, the personal factors were found to be significantly related to the work efficiency at the 0.05 level. On the contrary, the work environment factor had no significant relationship with the work efficiency at the 0.05 level. Similarly, the sense of belonging to the organization had no significant relationship with the

work efficiency at the 0.05 level. In contrast, team-working was significantly related to the work efficiency at the 0.05 level, and so was career advancement

Keywords: efficiency

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศที่ปกครองในระบบประชาธิปไตย โดยมีหน่วยงานรัฐบาลเป็นหน่วยงานที่ใหญ่ที่สุดในประเทศโดยมีหน้าที่ที่สำคัญ คือการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ในด้านต่างๆ ใช้จ่ายเงินในการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุขและกิจการบางอย่าง เช่น การสร้างเขื่อน การสร้างถนนหนทาง การจัดให้มีไฟฟ้า ประปา ท่อ ทางระบายน้ำ ส่งเสริมด้านการเกษตร สิ่งเหล่านี้ล้วนมีความจำเป็นและเป็นประโยชน์ แก่ส่วนรวม รัฐบาลจึงต้องเป็นผู้จัดทำ เพราะรัฐบาลมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ราษฎรและต้องการให้ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี มีสวัสดิการทางสังคมอย่างทั่วถึงกัน และมีความเสมอภาคกัน โดยภารกิจด้านส่งเสริมด้านการเกษตร นั้น ถือเป็นหนึ่งในการกิจสำคัญ ของรัฐบาลไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นประเทศเกษตรกรรม ประชากรมากกว่าครึ่งหนึ่งของประเทศมีอาชีพเกษตรกรรม ส่งผลให้ประเทศไทยมีจำนวนประชากรในภาคเกษตรไม่น้อยกว่าสามสิบล้านคน (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2556) ดังนั้น การพัฒนาการเกษตรจึงเป็นการพัฒนาที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะจะส่งผลให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีรายได้สูงขึ้น และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ปัญหาจากภาวะโลกร้อนและความแปรปรวนของสภาพอากาศส่งผลทำให้เกิดปัญหาภัยแล้ง ฝนทิ้งช่วง อุทกภัย วาตภัย ความคลาดเคลื่อนของฤดูกาลธรรมชาติ ซึ่งสร้างความเสียหายต่อการเพาะปลูก และการทำเกษตรกรรม ดังนั้น ในฐานะที่กรมฝนหลวงและการบินเกษตร เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ด้านการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการของประเทศ มีบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบหลักในเรื่องของการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ เพื่อให้เกิดฝนในปริมาณและการกระจายที่เหมาะสม วิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีการทำฝนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำในชั้นบรรยากาศ ดัดแปรสภาพอากาศเพื่อ บรรเทาและแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ อันเนื่องมาจากความผันแปรของภูมิอากาศและสภาวะโลกร้อน และการบริหารจัดการด้านการบิน ในภารกิจการทำฝน การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี และภารกิจด้านการเกษตร เพื่อให้การปฏิบัติการฝนหลวงสามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้อย่าง มีประสิทธิภาพ จึงต้องหาทางจัดการกับ ผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นและส่งผลต่อการปฏิบัติการกิจและทิศทางการขับเคลื่อนงานขององค์กร โดยเร่งด่วน ในกรณีนี้เพื่อให้การปฏิบัติการฝนหลวงสามารถช่วยเหลือเกษตรกรได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายรัฐบาล รวมทั้งปรับแนวทางการดำเนินงาน ให้สามารถรับมือกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ของสภาพภูมิอากาศและสถานการณ์ภัยพิบัติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และปรับแผนการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (อ้างถึงใน แผนปฏิบัติการด้านการดัดแปรสภาพ

อากาศ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร แผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580),2563)

จากแนวทางดังกล่าวทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร เพื่อนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายในและ เพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยที่มีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร ทำให้บุคลากรประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของกรมฝนหลวงและการบินเกษตรสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับด้านประชากรศาสตร์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2558) ด้านลักษณะประชากร(Demographic) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาด ด้านลักษณะประชากรเป็นลักษณะสำคัญที่ช่วยกำหนดเป้าหมาย ตัวแปร ด้านลักษณะประชากรที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา และอาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติราชการ เบคเกอร์ และ นิวเฮาเซอร์ (Becker&Neuhauser อ้างถึงใน คทาวิฑูร พรหมายน, 2545, หน้า 12)ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (model of organization efficiency) โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรนอกจากจะพิจารณาถึง ทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์กร คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์กรในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัย ประกอบอีกดั่งแบบจำลองในรูปสมมติฐานซึ่งสามารถ สรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรนั้น มีความซ้ำซ้อนต่ำ (low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (certain) มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่าง

ละเอียดถี่ถ้วนแล้ว แน่ชัดว่าจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่า องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยาก และซับซ้อนสูง (high task environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (uncertain)

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่สามารถมองเห็นได้จะมีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมาก กว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

เบ็คเกอร์ และนิวเฮาเซอร์ ยังเชื่ออีกว่าการสามารถมองเห็นผลการทำงานของ องค์กรได้ (visibility consequences) และมีความสัมพันธ์ของประสิทธิภาพขององค์กร เพราะองค์กรสามารถทดลองและเลือก ระเบียบการปฏิบัติได้ซึ่งระเบียบการปฏิบัติและ ผลการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน

Frederick Herzberg (1968 อ้างถึงใน โสฬส ปัญจะวิสุทธิ์2541) ได้ศึกษาการบริหารงานในแบบ วิทยาศาสตร์ โดยนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติราชการ มาศึกษา ร่วมกันเพื่อให้ได้ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคล ปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เขาจึงได้ศึกษาวิจัย ถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการปฏิบัติราชการ และไม่พอใจในการปฏิบัติราชการ พบว่า บุคคลที่พอใจใน การปฏิบัติราชการนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

1. การที่สามารถปฏิบัติราชการได้บรรลุผลสำเร็จ
2. การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อปฏิบัติราชการสำเร็จ
3. ลักษณะเนื้อหาการปฏิบัติราชการเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
4. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
5. ความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ
6. การที่ได้รับโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติราชการ

ส่วนปัจจัยที่ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการที่เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้ คือ

1. นโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and Administration)
2. การควบคุมการบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการปฏิบัติราชการ (Work Conditions)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with Peer and Subordinate)
5. ค่าตอบแทน (Salary)
6. สถานภาพ (Status)
7. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
8. ความปลอดภัย (Security)

เมเจอร์ และเบรจ (Mager & Besch, 1967: 45-51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่า งานสำคัญได้ เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนบุคลากรให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับ หรือระเบียบของการปฏิบัติราชการของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วน แต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4. ความสามารถในการตัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือ หรือ เครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติราชการที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อ ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมี ความสามารถในการปฏิบัติราชการ ได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติราชการที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมาคุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) รัสเซอร์ค ประเสริฐศรี (2548: 90 - 91) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดย นักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์ สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ เป็นต้น

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้

และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับความต้องการ
ได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะ
ได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความ
เคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละ
บุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความ
ต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้ สามารถแบ่งความต้องการ ออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3
ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความ
ต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security of safety needs) ความต้องการความ ผูกพันหรือการ
ยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of acceptance needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5
ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจ
ในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะของ
ความสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและเป็นไปในทิศทางที่ดี โดยแสดงออกมาในรูปของ การกระทำตนให้เป็น
ประโยชน์ต่อองค์กรเพราะมีความเชื่อมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร และทุ่มเท ด้วยความเต็มใจในการ ปฏิบัติงาน
เพื่อองค์กรอันเกิดจากการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของ องค์กรการมีส่วนร่วมและต้องการ
เป็นสมาชิกขององค์กรบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความภาคภูมิใจในองค์กรของตนเองและจะมี
สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรรวมถึง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเสมอ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เซอร์โต (Certo, 2000 : 9) ได้ให้คำนิยาม
ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้
บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things)”
ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด
โดยสามารถ บรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้อย่างมีประสิทธิภาพ (Goal)
คือ ประสิทธิภาพ หรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing
things right)

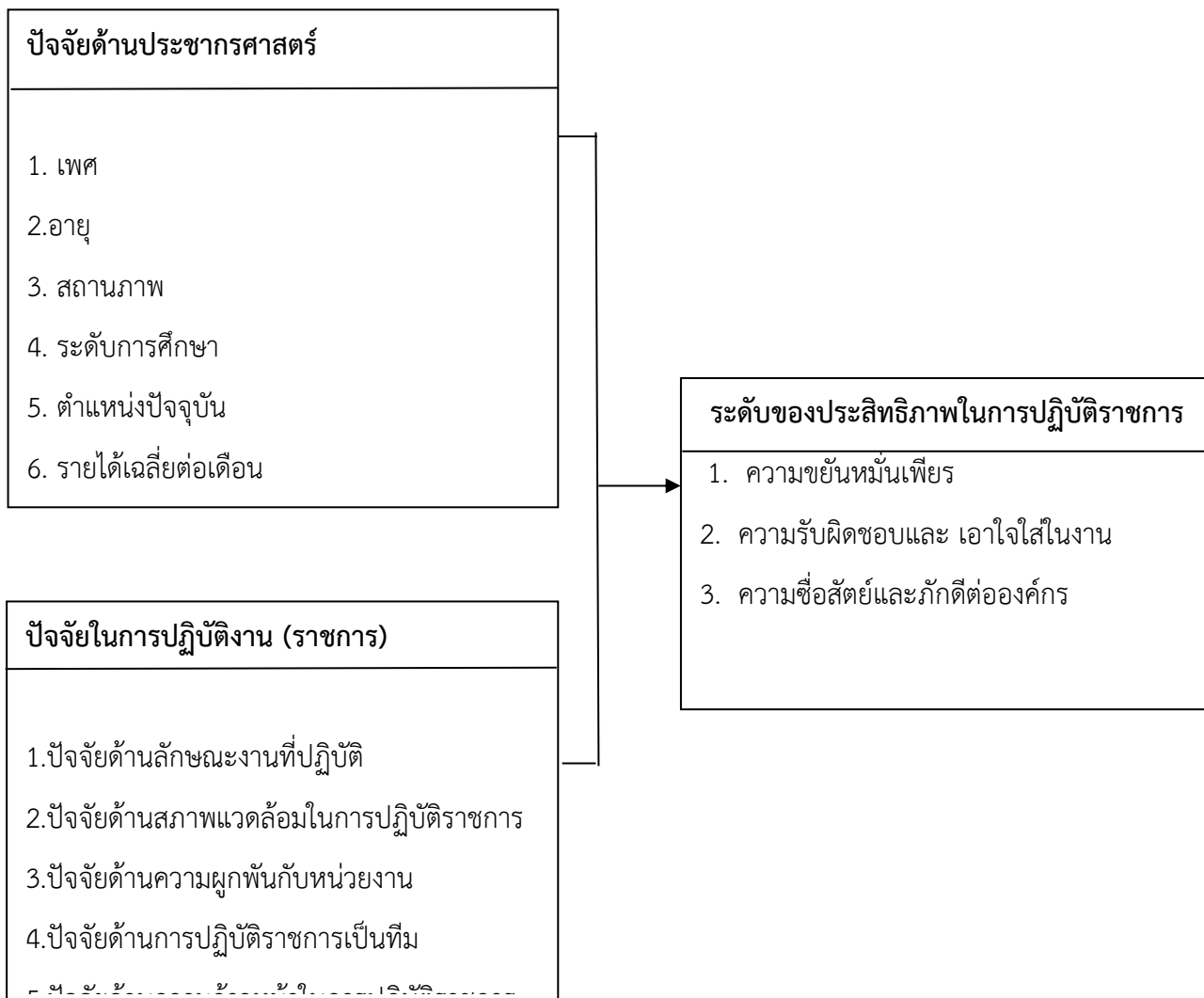
Vroom and Deci (1997) ได้ทำการศึกษาพบว่าในการปฏิบัติราชการของบุคคลที่จะก่อให้เกิดผลดี
มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติราชการ
และการจูงใจในการปฏิบัติราชการ ที่นำไปสู่การใช้ความสามารถ อย่างเต็มที่การปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ

นั่น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ได้นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการศึกษาให้ผู้วิจัยได้เข้าใจถึงภาพรวมของปัจจัยและตัวแปรต่าง ๆ มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้โดยใช้รูปแบบการ

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 187 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 127 คน และพนักงานราชการ 140 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 454 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่เหมาะสม โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane ,1973 ,P.25) ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวนประมาณ 215 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยออกแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วยคำถาม 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการโดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติราชการสร้างขึ้นโดยอาศัย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารตำรา และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในแบบสอบถามจะประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 41 ข้อ โดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่างๆ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นเพื่อวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ จำนวน 14 ข้อโดยแบ่งเป็นคำถามในด้านต่าง ๆ

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1.วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ และร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ทั้ง 5 ปัจจัย สถิติที่ใช้ใน การวิเคราะห์คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานประกอบด้วย

2.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ Independent –Samples T- test เพื่อทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย และใช้ One – way ANOVA ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบแต่ละตัวแปร

2.2 การวิเคราะห์หัตถระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยโดยใช้วิธี Enter

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ เพศหญิง จำนวนร้อยละ 55.80 จึงสรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกัน

อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวนร้อยละ 35.80 จึงสรุปได้ว่า อายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร แตกต่างกันไป

สถานภาพโสด จำนวนร้อยละ 54.00 จึงสรุปได้ว่า สถานภาพมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรแตกต่างกัน

การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 64.70 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกัน

มีตำแหน่งเป็นข้าราชการ จำนวนร้อยละ 57.70 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกัน

ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 36.30 จึงสรุปได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00 จึงสรุปได้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ไม่แตกต่างกัน

จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน แสดงค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ มีปัจจัยอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการ ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการเป็นทีม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ บางปัจจัยที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า sig. เท่ากับ 0.000 จึงปฏิเสธ H_0 แสดงว่าตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม เพราะปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร และได้ทำการวิเคราะห์ต่อไปด้วยวิธี Multiple Regression Analysis

ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (sig. = 0.004) 2.ปัจจัยด้านการปฏิบัติราชการเป็นทีม (sig. = 0.000 และปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติราชการ (sig. = 0.0537) ปัจจัยด้านความผูกพันกับหน่วยงาน (sig. = 0.924))และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ (sig. = 0.192) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ผลในการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนให้บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ที่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ระดับดีมาก ควรหาแนวทางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและจากผลการวิจัยบุคลากรโดยส่วนใหญ่มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพประกอบด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรจัดทำการศึกษาประเมินติดตามผลในระยะ 3 เดือนหลังจากรวบรวมข้อมูลเพื่อเป็นการ ติดตามระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร อย่างสม่ำเสมอ
3. ควรศึกษากลยุทธ์ที่ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ หลากหลายวิธี เพื่อนำมาปรับใช้กับบุคลากร ตามแต่ช่วงเวลา โอกาส และวัตถุประสงค์

บรรณานุกรม

- กองพัฒนาการบริหารงานเกษตรกรรมส่งเสริมการเกษตร. 2542.สรุปผลการดำเนินการด้านเกษตร ม.ป.ท. ศึกษานันทน์ ภัทรสรณ์ศิริ . 2546. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำหรับ สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน.
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล.2555. ปัจจัยกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับ 27 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชมชาย ศิวะโกเศศ.2555 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัยวัฒน์วงศ์อาษา.2539.ผลการฝึกอบรมที่มีต่อการเห็นคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นประถม ปี ที่5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์.2551. พฤติกรรมองค์การ.กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ถวิล ธาราโกษย์และคณะ. 2543. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ทิวา ปฏิญาณสัจ.2553. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบีกซีซูเปอร์เซ็นเตอร์สาขาสำโรง . กรุงเทพฯ: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธัญญ์ณัช รุ่งโรจน์สุวรรณ .2553.ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทอัมรินทร์ บิ๊กเซ็นเตอร์จำกัด. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธานินทร์ สุทธิบุญชร.2540.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จ (จำกัดมหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปราการ กุฎีคอง.(2544).ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทที่พีไอคอนกรีตจำกัด.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ปริญญา ณ วันจันทร์.(2536). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของครูประถมศึกษา ในจังหวัดเชียงราย. ปริญญาณิพนธ์ กศ .ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ: มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ปิยะวรรณ มารวิชัย.2550. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน). นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เปรมวดี คฤหเดช.2540.การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อการพัฒนาการทำงานทีมเป็นทีม สำหรับบัณฑิตศึกษาพยาบาล.ปริญญาณิพนธ์มหาวิทยาลัยนครินทร.

พงศ์ หรดาล. 2548. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

พรนพ พุกกะพันธ์ 2544. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท.

พิชิต เทพวรรณ.2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

ภัทรีย์ จันทรวงกุล.2550.ปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาและประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ . : กรณีศึกษา บริษัท ตลาด ดอท คอม จากัด . การค้นคว้า อีสระปริญญา วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มานะ พิจุลย์.2554. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการงานระดับวิชาชีพในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

วิเชียร เกตุสิงห์.2538. ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย:เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้ข่าวสาร การวิจัย การศึกษา.1(4) กุมภาพันธ์-มีนาคม2538

วิเชียร วิทยอดม.2547. พฤติกรรมองค์การ.นนทบุรี: บริษัทธีระพี ลัมและไซเท็กซ์จำกัด.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2547. จิตวิทยาบุคลิกภาพ : รู้เขา รู้เรา. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน