

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบการบรรยายตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6
4. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6
5. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปดังแสดงในตารางที่ 4 ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
1. เพศ			
ชาย	293	83.00	
หญิง	60	17.00	
รวม	353	100.00	
2. อายุ			
20- 30 ปี	13	3.68	
31 - 40 ปี	73	20.68	
41 - 50 ปี	136	38.53	
51- 60 ปี	131	37.11	
รวม	353	100.00	
3. ระดับการศึกษา			
ประถมศึกษา	35	9.91	
มัธยมศึกษาตอนต้น	57	16.15	
มัธยมศึกษาตอนปลาย	72	20.40	
ปวช.	68	19.26	
ปวส.	32	9.07	
อนุปริญญา	10	2.83	
ปริญญาตรี	75	21.25	
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.13	
รวม	353	100.00	

## ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
4. สถานภาพสมรส			
โสด	24	6.80	
สมรส	309	87.54	
หย่า/แยกกันอยู่	20	5.66	
รวม	353	100.00	
5. ตำแหน่ง			
ข้าราชการพลเรือนสามัญ	71	20.11	
ลูกจ้างประจำ	282	79.89	
รวม	353	100.00	
6. รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	5	1.42	
5,001 – 10,000 บาท	119	33.71	
10,001 – 15,000 บาท	109	30.88	
15,001 – 20,000 บาท	79	22.38	
20,001 – 25,000 บาท	39	8.50	
25,001 – 30,000 บาท	5	1.41	
30,000 บาทขึ้นไป	6	1.70	
รวม	353	100.00	
7. ประสบการณ์การทำงาน			
1 – 10 ปี	60	17.00	
11 – 20 ปี	137	38.81	
21 – 30 ปี	131	37.11	
30 ปีขึ้นไป	25	7.08	
รวม	353	100.00	

## ตารางที่ 4 ( ต่อ )

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	หมายเหตุ
8. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน			
บ้านพักส่วนตัว	236	66.86	
บ้านเช่า	98	27.76	
พักอยู่บ้านญาติ	12	3.40	
อื่นๆ	7	1.98	
รวม	353	100.00	

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นดังนี้ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.00 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.21 ปี ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.36 คิดเป็นร้อยละ 38.53 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 21.25 มีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 87.54 ดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 79.89 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000บาท คิดเป็นร้อยละ 33.71 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.46 คิดเป็นร้อยละ 31.11 และที่พักอาศัยในปัจจุบันบ้านพักส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 66.86 ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 จากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- |                                       |                                |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด  | ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 4.51-5.00 |
| 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก        | ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 3.51-4.50 |
| 3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานปานกลาง    | ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 2.51-3.50 |
| 4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อย       | ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 1.51-2.50 |
| 5. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด | ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 1.00-1.50 |

ตารางที่ 5 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน						รวม (ร้อยละ)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)		
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา	12.18	60.91	26.34	0.57	0	0	100
2. ท่านปฏิบัติงานด้วยความละเอียดรอบคอบเสมอ	16.70	55.24	27.76	0	0	0	100
3. การทำงานของท่าน ส่วนใหญ่เสร็จทันเวลาที่กำหนดไว้เสมอ	19.55	59.49	20.68	0.28	0	0	100
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว	16.15	64.02	18.41	1.42	0	0	100
5. ท่านมีความพึงพอใจที่ทำงานให้สำเร็จ โดยไม่มีข้อต่ออุปสรรคและปัญหา	33.43	52.41	13.88	0	0.28	0	100
6. ท่านมีความรอบรู้และสั่งการที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานในหน้าที่	15.58	55.52	28.61	.28	0	0	10
7. ในสถานการณ์เร่งด่วน ท่านมีความสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา	17.56	59.77	22.66	0	0	0	100
8. ท่านได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจในการทำงานที่สำคัญเป็นประจำ	15.86	55.81	27.48	0.85	0	0	100
9. ท่านมีความสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้อย่างดี	13.31	54.96	30.58	0.85	0	0	100
10. ท่านสามารถสร้างสรรค์งานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จเกินความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา	12.75	56.66	30.31	0.28	0	0	100
รวมระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกข้อ ได้ค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 3.92$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน $(S.D) = 0.4714$							

ผลการศึกษาวิจัยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน  
สามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ดังแสดงในตารางที่ 5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 5 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อข้อที่มี  
ประสิทธิภาพมากที่สุด คือ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค  
และปัญหา คิดเป็นร้อยละ 33.43 ประสิทธิภาพมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายประสบ  
ความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว คิดเป็นร้อยละ 64.02 ประสิทธิภาพปานกลาง คือ มีความสามารถ  
แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 30.88  
ประสิทธิภาพน้อย คือ งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว คิดเป็น  
ร้อยละ 1.42 และประสิทธิภาพน้อยที่สุด คือ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดย  
ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา คิดเป็นร้อยละ 0.28

เมื่อนำค่าคะแนนระดับประสิทธิภาพในแต่ละข้อรวมกันทั้งหมด 10 ข้อ รวมกันแล้ว  
หาค่าเฉลี่ยได้เท่ากับ 3.92 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่าระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติ  
งานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อยู่ในระดับมี  
ประสิทธิภาพมาก

### 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน  
สามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ  
ปัจจัยจำนวน 14 ตัวแปร ที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 และนำมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
เชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพใน  
การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 และสร้าง  
สมการทำนายพยากรณ์ตัวแปรตาม 1 ตัว คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
พลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 จากตัวแปรอิสระ 14 ตัว นำเสนอ  
ผลการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

### 3.1 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน ด้วยวิธี Pearson Product Moment Correlation ซึ่งเป็นการหาระดับความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นบวก(+) หมายความว่า ข้อมูลสองชุดเปลี่ยนแปลงตามกัน กล่าวคือ ถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะสูงด้วย และถ้าค่าของตัวแปรหนึ่งต่ำ ค่าของตัวแปรอีกตัวหนึ่งจะต่ำด้วย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ข้อมูลทั้งสองชุดเปลี่ยนแปลงในทางตรงข้ามหรือกลับกัน กล่าวคือ ถ้าค่าตัวแปรตัวหนึ่งสูง ค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นต่ำ และค่าของตัวแปรตัวหนึ่งจะกลับเป็นสูง

ถ้าระดับความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากค่า Correlation Coefficient (r) มีเกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ ดังนี้ (คุชฎี อายุวัฒน์ และคณะ. 2535 : 2)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.001-0.500 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.501-0.700 ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง 0.701 ขึ้นไป ถือว่ามีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันควรมีค่าสูงสุดไม่เกิน 0.85

เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการเกิด Multi-Collinearity ซึ่งหมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเองสูงเกินไป จนไม่เหมาะสมที่จะนำตัวแปรคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงเข้าไปในสมการทั้งสองตัว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และกรรณิการ์ สุขเกษม. 2536 : 25)

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ

#### 3.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (X)

จำนวน 14 ตัว กับตัวแปรตาม (Y) จำนวน 1 ตัวแปร ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ (X)	ชื่อตัวแปรอิสระ	Pearson's (r)	Sig. (1-Tailed)
X <sub>1</sub>	อายุ	0.136	0.005
X <sub>2</sub>	ระดับการศึกษา	0.023	0.331
X <sub>3</sub>	ประสบการณ์ในการทำงาน	0.150	0.002
X <sub>4</sub>	ความรับผิดชอบ	0.698	0.000
X <sub>5</sub>	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	0.664	0.000
X <sub>6</sub>	ความสำเร็จในการทำงาน	0.686	0.000
X <sub>7</sub>	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.309	0.000
X <sub>8</sub>	เงินเดือนและสวัสดิการ	0.022	0.340
X <sub>9</sub>	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.218	0.000
X <sub>10</sub>	งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้	0.090	0.045
X <sub>11</sub>	การปกครองบังคับบัญชา	0.451	0.000
X <sub>12</sub>	นโยบายและการบริหาร	0.375	0.000
X <sub>13</sub>	การได้รับการยอมรับนับถือ	0.442	0.000
X <sub>14</sub>	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.447	0.000

จากการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรอิสระ (X) จำนวน 14 ตัว มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) ดังนี้ คือมีความสัมพันธ์เชิงบวกทั้ง 14 ตัวแปร โดยตัวแปรอิสระทั้ง 14 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 12 ตัวแปร มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว คือ ระดับการศึกษา และเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรอิสระตัวนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ

สำนักชลประทานที่ 6

3.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน (X<sub>1</sub> , X<sub>2</sub>.....X<sub>14</sub>) ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังแสดงในตารางที่ 7



ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 14 ตัว

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>	X <sub>10</sub>	X <sub>11</sub>	X <sub>12</sub>	X <sub>13</sub>	X <sub>14</sub>
X <sub>1</sub>	1.000	-0.315	0.738	0.053	0.113*	0.066	-0.014	0.052	0.080	0.136	0.076	0.102*	-0.031	-0.003
X <sub>2</sub>	-0.315	1.000	0.141	0.076	0.046	0.003	0.024	-0.084	-0.109*	-0.115*	-0.201	-0.279	-0.033	-0.118*
X <sub>3</sub>	0.738	0.141	1.000	-0.010	0.091*	0.005	-0.042	0.113*	0.143	0.078	0.018	0.036	-0.020	-0.006
X <sub>4</sub>	0.053	0.076	0.091	1.000	0.719	0.697	0.038	0.094*	0.242	0.098*	0.482	0.0403	0.454	0.389
X <sub>5</sub>	0.113*	0.046	0.053	0.719	1.000	0.679	0.461	0.144	0.274	0.076	0.496	0.423	0.455	0.443
X <sub>6</sub>	0.066	0.003	-0.042	0.697	0.672	1.000	0.415	0.015	0.301	0.045	0.512	0.448	0.454	0.463
X <sub>7</sub>	-0.014	0.024	0.113*	0.380	0.461	0.415	1.000	0.311	0.278	0.157	0.470	0.386	0.403	0.415
X <sub>8</sub>	0.052	-0.084	0.143	0.094*	0.144	0.015	0.311	1.000	0.435	0.460	0.267	0.248	0.206	0.176
X <sub>9</sub>	0.080	-0.109*	0.078	0.242	0.274	0.301	0.278	0.435	1.000	0.498	0.465	0.423	0.378	0.442
X <sub>10</sub>	0.136	-0.115*	0.018	0.098*	0.076	0.045	0.157	0.460	0.498	1.000	0.296	0.346	0.263	0.322
X <sub>11</sub>	0.076	-0.201	0.036	0.482	0.496	0.512	0.470	0.267	0.465	0.296	1.000	0.636	0.566	0.528
X <sub>12</sub>	0.102*	-0.279	-0.020	0.403	0.423	0.448	0.403	0.248	0.496	0.346	0.636	1.000	0.496	0.592
X <sub>13</sub>	-0.031	-0.033	-0.020	0.454	0.455	0.463	0.415	0.206	0.378	0.263	0.566	1.000	1.00	0.587
X <sub>14</sub>	-0.003	-0.118*	-0.006	0.389	0.443	0.463	0.415	0.176	0.442	0.322	0.528	0.592	0.587	1.000

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 7 พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 14 ตัว ไม่มีคู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เกิน 0.85 โดยพบว่าตัวแปรอิสระคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด คือ ด้านอายุ ( $X_1$ ) กับด้านประสบการณ์ในการทำงาน ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.738 และตัวแปรอิสระคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา ( $X_2$ ) กับความสำเร็จในการทำงาน ( $X_6$ ) และความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ( $X_1$ ) กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $X_{14}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.003

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระด้วยกัน ที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์คู่ใดที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันสูงสุดเกิน 0.85 แสดงว่าสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงได้

### 3.2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงมีลักษณะที่สำคัญคือ การวิเคราะห์หาผลหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายๆตัวที่มีต่อตัวแปรตามหนึ่งตัว โดยมีข้อสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เพื่อที่จะทำให้สามารถนำผลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามมารวมกันได้ (Additivity) กล่าวคือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีผลต่อตัวแปรตาม หรือไม่ และตัวแปรอิสระทุกตัวรวมกันมีผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด ก่อนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบว่า ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน หรือไม่ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระทุกตัวเป็นอิสระจากกันและ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับ Multi-Collinearity สามารถทำการศึกษาได้ ดังกล่าวแล้วในข้อ 3.1

เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง สร้างขึ้นเพื่อใช้กับตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) ซึ่งหากเป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) หรือมาตราเรียงอันดับ (Ordinal Scale) จะต้องนำมาจัดการแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น (สัมพัทธ์ พันธุ์พฤษฯ. 2541 : 97) ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตัวแปรที่จะไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
ตัวแปรตาม (Y)	ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำสำนักงานเขตพื้นที่ 6	ลงตามจำนวนจริง	มาตราอันตรภาค
ตัวแปรอิสระ X <sub>1</sub>	อายุ	จำนวนอายุเป็นปี	มาตราอัตราส่วน
X <sub>2</sub>	ระดับการศึกษา	ประถมศึกษา = 6 มัธยมศึกษาตอนต้น = 9 มัธยมศึกษาตอนปลาย = 12 ปวช. = 12 ปวส. = 14 อนุปริญญา = 14 ปริญญาตรี = 16 สูงกว่าปริญญาตรี = 18	มาตราอัตราส่วน
X <sub>3</sub>	ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวนปีที่ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำปฏิบัติหน้าที่ จำนวนเป็นปี	มาตราอัตราส่วน
X <sub>4</sub>	ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความรับผิดชอบ 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>5</sub>	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>6</sub>	ความสำเร็จในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความสำเร็จในการทำงาน 4 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>7</sub>	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค

## ตารางที่ 8 ( ต่อ )

ตัวแปร	รายละเอียด	รหัส	รหัสข้อมูล
X <sub>4</sub>	เงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน เงินเดือนและสวัสดิการ 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>5</sub>	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>10</sub>	งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน งบประมาณ อุปกรณ์ และ เครื่องมือเครื่องใช้ 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>11</sub>	การปกครองบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน การปกครองบังคับบัญชา 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>12</sub>	นโยบายและการบริหาร	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน นโยบายและการบริหาร 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>13</sub>	การได้รับการยอมรับนับถือ	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค
X <sub>14</sub>	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3 ข้อ	มาตราอันตรภาค

การวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการของปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 กับตัวแปรอิสระจำนวน 14 ตัว คืออายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การได้รับความยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 9

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 14 ตัวกับตัวแปรตาม

$R^2$  หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) เป็นค่าที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีผลต่อตัวแปรตามซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพในการพยากรณ์

S.E. หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าพารามิเตอร์

B หมายถึง ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในสมการที่เขียนในรูปของคะแนนดิบ

Beta หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ ซึ่งคำนวณจากค่าของตัวแปรต่างๆ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

t หมายถึง ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับค่าพารามิเตอร์ของสมการถดถอยแต่ละค่าที่มีอยู่ในสมการ

Sig. หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

a หมายถึง ค่าคงที่ของสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis)

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a	0.952	0.201		4.737	0.000
X <sub>1</sub>	-0.0018	0.003	-0.032	-0.591	0.555
X <sub>2</sub>	0.001545	0.006	0.010	0.259	0.796
X <sub>3</sub>	0.008894	0.003	0.160	3.069	0.002
X <sub>4</sub>	0.296	0.049	0.329	6.049	0.000
X <sub>5</sub>	0.166	0.045	0.199	3.681	0.000
X <sub>6</sub>	0.248	0.049	0.273	5.096	0.000
X <sub>7</sub>	-0.041	0.026	-0.066	-1.560	0.120
X <sub>8</sub>	-0.0442	0.031	-0.060	-1.445	0.149
X <sub>9</sub>	-0.0594	0.033	-0.080	-1.777	0.077
X <sub>10</sub>	0.03026	0.029	0.044	1.032	0.303
X <sub>11</sub>	0.04061	0.037	0.056	1.103	0.271
X <sub>12</sub>	-0.0314	0.035	-0.044	-0.896	0.371
X <sub>13</sub>	0.03751	0.035	0.050	1.086	0.278
X <sub>14</sub>	0.09026	0.033	0.132	2.737	0.007

R = 0.790

R<sup>2</sup> = 0.624

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปในสมการทั้งหมด (Enter Method) พบว่า

1. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.790

2. ตัวแปรอิสระทุกตัวที่นำมาศึกษาทั้งหมดสามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 62.40 (R<sup>2</sup> = 0.624)

3. ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้ ดังนี้

1. ความรับผิดชอบ (  $X_4$  Beta = 0.329 )
2. ความสำเร็จในการทำงาน (  $X_6$  Beta = 0.273 )
3. นโยบายและการบริหาร (  $X_5$  Beta = 0.199 )
4. ประสิทธิภาพในการทำงาน (  $X_3$  Beta = 0.160 )
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (  $X_{13}$  Beta = 0.132 )

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ นั่นคือ เมื่อความรับผิดชอบสูงขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 สูงขึ้น 0.329 หน่วย รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และประสิทธิภาพในการทำงาน ตามลำดับ นั่นคือ เมื่อความสำเร็จในการทำงานสูงขึ้น 1 หน่วย นโยบายและการบริหารสูงขึ้น 1 หน่วย ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น 1 หน่วย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 สูงขึ้น 0.273 0.199 0.160 และ 0.132 หน่วย ตามลำดับ

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ ( Constant) เท่ากับ 0.952 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ ( B) และทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\begin{aligned}
 Y &= 0.952 - 0.0018X_1 + 0.001545X_2 + 0.008894X_3 + 0.296 X_4 \\
 &\quad + 0.166 X_5 + 0.248 X_6 - 0.041X_7 - 0.0442X_8 - 0.0594 X_9 + 0.03026 X_{10} \\
 &\quad + 0.04061 X_{11} - 0.0314 X_{12} + 0.03751 X_{13} + 0.09026 X_{14} \\
 Z &= -0.032X_1 + 0.01X_2 + 0.16X_3 - 0.329X_4 + 0.199X_5 + 0.273X_6 - 0.066X_7 \\
 &\quad - 0.06X_8 - 0.08X_9 + 0.044X_{10} + 0.056X_{11} - 0.044X_{12} + 0.05X_{13} + 0.132X_{14}
 \end{aligned}$$

เมื่อ Y และ Z = ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

ส่วนตัวแปรอิสระอีก 9 ตัว ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุ ระดับการศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือน และสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริการ และการได้รับความยอมรับนับถือ

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดระดับปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 จากสภาพปัญหาทั่วไป ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ปัญหา และอุปสรรคมากที่สุด ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 4.51-5.00
2. ปัญหา และอุปสรรคมาก ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 3.51-4.50
3. ปัญหา และอุปสรรคปานกลาง ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 2.51-3.50
4. ปัญหา และอุปสรรคน้อย ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 1.51-2.50
5. ปัญหา และอุปสรรคน้อยที่สุด ช่วงคะแนน(ค่าเฉลี่ย) 1.00-1.50

ผลการศึกษาวิจัยระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ดังแสดงในตารางที่ 10



ตารางที่ 10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับปัญหาและอุปสรรค

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค					
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
1.บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ความเข้าใจนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน	1.42	10.48	51.84	30.59	5.67	100.00
2.ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยาก ซับซ้อน ยากในการปฏิบัติงาน	1.13	8.22	47.03	35.69	7.9	100.00
3.วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัย และเพียงพอแก่ปริมาณงาน	4.82	17.85	47.59	25.21	4.53	100.00
4.บุคลากรในหน่วยงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	3.68	13.03	34.28	35.98	13.03	100.00
5.การมอบหมายภารกิจหน้าที่ให้ปฏิบัติไม่มีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ	1.70	11.05	39.66	38.53	9.06	100.00
6.ขณะปฏิบัติงานท่านไม่ได้รับความอิสระในการตัดสินใจ	2.27	9.35	40.79	34.56	13.03	100.00
7.ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เกินขีดความสามารถ และความรับผิดชอบ	1.42	11.05	39.94	33.99	13.60	100.00
8.ท่านไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันตามกำหนดเวลา เนื่องจากงานมากเกินไป	0.85	5.10	31.73	40.79	21.53	100.00
9.การสั่งการ ให้ปฏิบัติงานให้ได้รับรายละเอียด และคุณภาพของผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความกดดันมาก	1.42	7.08	28.05	41.93	21.53	100.00

ตารางที่ 10 (ต่อ)

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	ระดับปัญหาและอุปสรรค					
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	น้อยที่สุด (ร้อยละ)	รวม (ร้อยละ)
10. ผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ปฏิบัติงานเกินขีดความรู้ความสามารถ ทำให้ท่านเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน	2.27	5.10	25.21	42.21	25.21	100.00
11. หน่วยงานไม่มีการพัฒนาปรับปรุง ระบบสวัสดิการในการปฏิบัติงาน	4.53	13.32	38.24	33.43	10.48	100.00
12. ท่านไม่ได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.81	10.20	35.98	36.26	12.75	100.00
13. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	6.23	12.18	36.26	28.05	17.28	100.00
14. งานที่ท่านปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในด้านงานหน้าที่การงาน	3.97	12.18	37.39	28.33	18.13	100.00
รวมระดับปัญหาทุกข้อ ได้ค่าเฉลี่ย $(\bar{X}) = 2.54$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = .5796						

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 10 พบว่า เมื่อพิจารณารายชื่อ การปฏิบัติงานที่มีระดับปัญหาและอุปสรรคมีค่ามากที่สุด คือ การไม่มีโอกาสได้รับการ สนับสนุนให้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น คิดเป็นร้อยละ 6.23 ระดับปัญหาและอุปสรรค มาก คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัย และเพียงพอกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง คือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในสำนักงานไม่ทันสมัย และ ไม่เพียงพอกับปริมาณงาน คิดเป็นร้อยละ 47.59 ระดับปัญหาและอุปสรรคน้อย คือ ผู้บังคับ บัญชาสั่งการให้ปฏิบัติงานเกินขีดความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 42.21 และระดับปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชา สั่งการให้ ปฏิบัติงานเกินขีดความรู้ความสามารถทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 25.21

เมื่อนำค่าคะแนนระดับปัญหาและอุปสรรคในแต่ละข้อทั้งหมด 10 ข้อ รวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยได้เท่ากับ 2.54 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ พบว่าระดับปัญหาและอุปสรรคใน การปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อยู่ใน ระดับปัญหาและอุปสรรคปานกลาง

##### **5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6**

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 คน ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือ จากกลุ่มตัวอย่างทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีความคิดเห็นว่ามีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ดังแสดงใน ตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ร้อยละของข้อเสนอแนะอื่นๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตประทุมธานี 6 มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตประทุมธานี 6

แนวทางแก้ไข และข้อเสนอแนะ	เหมาะสม (ร้อยละ)	ไม่เหมาะสม (ร้อยละ)	ลำดับที่
1. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	91.50	8.50	5
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	94.62	5.38	3
3. ความสำเร็จในการทำงาน	93.77	6.23	4
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	76.77	23.23	9
5. เงินเดือน และสวัสดิการ	44.76	55.24	11
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	86.12	13.88	8
7. งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้	63.46	36.54	10
8. การปกครองบังคับบัญชา	88.10	11.90	6
9. นโยบาย และการบริหาร	87.25	12.75	7
10. การได้รับการยอมรับนับถือ	95.47	4.53	1
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	95.18	4.82	2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังปรากฏในตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตประทุมธานี 6 มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนางานของข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตประทุมธานี 6 ในด้านที่เห็นว่ามีเหมาะสมเป็นอันดับที่ 1 คือ การได้รับการยอมรับนับถือ คิดเป็นร้อยละ 95.47 รองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คิดเป็นร้อยละ 95.18 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คิดเป็นร้อยละ 94.62 ตามลำดับ ส่วนเงินเดือน และสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 44.76 มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักงานเขตประทุมธานี 6 มีความคิดเห็นว่าสมควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ มีดังนี้คือ

1. ความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบปฏิบัติงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถ มีความเท่าเทียมกัน และมีความเหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความคิดเห็นว่า ควรมีการจัดระบบงาน และมีขั้นตอนการทำงานให้น้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มากที่สุด ควรมีแนวทางในการเพิ่มบุคลากรมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติงานให้มากขึ้น มีการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติงาน
3. ความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นว่า ควรมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพิ่มงบประมาณที่ใช้ด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องจักรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีความชัดเจนในการสั่งการให้ปฏิบัติงานชัดเจน พร้อมแนวทางการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ควรมีการเสนอปรับขยายตำแหน่งให้สูงขึ้นตามปริมาณงานที่ได้รับ สนับสนุนผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้มีความก้าวหน้าให้ได้รับการจัดสรรตำแหน่งที่สูงขึ้นเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ มีความคิดเห็นว่า รัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ลูกจ้างประจำเกษียณอายุแต่ไม่มีการบรรจุเพิ่ม แต่ยังมีปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงานยังมีอยู่และมีแต่จะเพิ่มปริมาณงานอีกมากขึ้น ทำให้ข้าราชการพลเรือนและลูกจ้างประจำต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ดังนั้นควรมีแนวทางในการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เพิ่มมากขึ้น หรือหาแนวทางช่วยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความคิดเห็นว่า รัฐบาลควรมีการขยายบริเวณที่ทำงาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และประชาชนที่มาติดต่องาน ควรมีการก่อสร้างสถานที่เก็บเอกสารทางราชการที่สะดวกไว้หลังปีงบประมาณต่างๆ ควรเร่งรัดให้มีการจ้างเหมาทำความสะอาดบริเวณที่ทำการต่างๆ ให้มากขึ้น พร้อมจัดสรรงบประมาณในการตกแต่งสถานที่ทำงานให้สวยงามกับประชาชนทั่วไปที่มาติดต่อราชการ

7. งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ มีความคิดเห็นว่า ควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้นและทันสมัยเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงาน เช่นการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ เครื่องเขียนแบบพิมพ์ เป็นต้น ควรให้แต่ละหน่วยงานสามารถเสนอความต้องการด้านอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงโดยการจัดสรรงบประมาณโดยเฉพาะ

8. การปกครองบังคับบัญชา มีความคิดเห็นว่า ควรมีการบังคับบัญชาให้ตรงกับสายการบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นกลางใช้หลักคุณธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ควรมีความสนใจในการเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

9. นโยบาย และการบริหาร มีความคิดเห็นว่า นโยบาย และการบริหารควรมีความชัดเจน มีระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับงานที่ต้องปฏิบัติ และควรมีการจัดสรรงบประมาณ เครื่องจักรและเครื่องมือที่ใช้ปฏิบัติงานตามนโยบายให้เหมาะสม พร้อมมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ให้ความอิสระ ความคล่องตัว และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน

10. การได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาควรมีการประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานจะให้เกิดความยอมรับนับถือ การครองตนครองงาน ตลอดจนข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำควรมีความเคารพให้เกียรติกันตามระดับชั้น คุณวุฒิ วิทยวุฒิ และสายการบังคับบัญชาให้มากขึ้น

11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดเห็นว่า ควรสร้างความเข้าใจปรึกษาหารือกันในการปฏิบัติงานทั้งในระดับผู้บังคับบัญชา และระดับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการประสานงานมีความสัมพันธ์อันดีในการช่วยการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

12. ด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นว่า โครงการชลประทานต่างๆ ควรมีหน่วยประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่เกษตรกร โดยตรง ควรสร้างการมีส่วนร่วมของเกษตรกรในงานชลประทานให้มากขึ้น และแจ้งข่าวสารทางราชการให้เกษตรกรทราบทันต่อเหตุการณ์ ควรมีการสอบถามปัญหา และอุปสรรคในหน่วยงาน พร้อมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และชัดเจน