

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 จำนวน 1,856 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 353 ราย ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างที่กระจายตามหน่วยงานต่างๆ ในเขตความรับผิดชอบของสำนักชลประทานที่ 6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 5 ตอน มีเนื้อหาครอบคลุมตัวแปรอิสระ ทั้ง 14 ตัว และตัวแปรตาม 1 ตัว

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ วิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณเชิงเส้นตรง

4. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยทั่วไปของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ลูกจ้างประจำ สังกัดชลประทานที่ 6 ที่ตอบแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 353 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างพบว่าข้อมูลส่วนใหญ่เป็นดังนี้

1.1 เพศชาย ร้อยละ 90.50 เพศหญิง ร้อยละ 9.50

1.2 อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 45.21 ปี

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.36

1.3 การศึกษาชั้นสูงสุด ส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี

1.4 สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว

1.5 ตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ

1.6 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท

1.7 ประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 11-20 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 19.78

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.46

1.8 ที่พักอาศัยในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีบ้านพักส่วนตัว

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดชลประทานที่ 6

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดชลประทานที่ 6 อยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมาก คืองานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว ส่วนมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหา มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดชลประทานที่ 6

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้งหมด 14 ตัวแปร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 14 ตัวแปร โดยผู้วิจัยแยกการนำเสนอผลการวิเคราะห์

ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

3.1.1 ความรับผิดชอบ (X_4 Beta = 0.329)

3.1.2 ความสำเร็จในการทำงาน (X_6 Beta = 0.273)

3.1.3 นโยบายและการบริหาร (X_5 Beta = 0.199)

3.1.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน (X_3 Beta = 0.160)

3.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X_{14} Beta = 0.132)

ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาทั้งหมดสามารถรวมกันอธิบายการผันแปรในตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถอธิบายการผันแปรได้ร้อยละ 62.40 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ

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

เมื่อ Y และ Z เท่ากับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6

3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ จำนวน 9 ตัวแปร ดังนี้ คือ อายุ ระดับการศึกษา ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริการ และการได้รับความยอมรับนับถือ

4. ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และ ลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6

จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อยู่ในระดับปานกลาง(ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีปัญหา และอุปสรรคมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานขาดความรู้ ความเข้าใจในนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน ข้อที่มีปัญหา และอุปสรรคมากที่สุด คือ ขั้นตอนการปฏิบัติงานยุ่งยากซับซ้อน ยากในการปฏิบัติงาน ส่วนงานที่ทำในปัจจุบันไม่ส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีปัญหา และอุปสรรคน้อยที่สุด

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่คิดว่าควรมีการปรับปรุงในการปฏิบัติงาน ดังนี้ คือรัฐบาลควรมีการเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ ค่าครองชีพ สภาพเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่จริงในสภาพปัจจุบัน ควรมีการเพิ่มงบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ให้มากขึ้น และทันสมัยเหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรใช้หลักคุณธรรมในการพิจารณาสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รัฐบาลควรมีการขยายบริเวณที่ทำงาน ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอกับการปฏิบัติงาน และประชาชนที่มาติดต่องาน และนโยบาย และการบริหารควรมีความชัดเจนมีระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 อยู่ในระดับประสิทธิภาพมากซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 มี 14 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งบประมาณ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร การได้รับความยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 มีเพียง 5 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกเท่านั้น คือ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ประสบการณ์ในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ที่ได้จากเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ น่าจะเป็นเพราะข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ส่วนใหญ่งานที่ได้รับ

มอบหมายประสบความสำเร็จมากกว่าล้มเหลว สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ผลเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา ในสถานการณ์เร่งด่วนมีความสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา เป็นต้น สอดคล้องกับแนวความคิดของชาลวีย์ อาจินสมาจาร (2536 : 75) กล่าวว่า เป้าหมายขององค์กรและผู้บริหารคือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกแต่ละคนขององค์กรมีพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสำหรับองค์กร ดังนั้น พฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร จึงเป็นเรื่องแรกที่ฝ่ายบริหารให้ความสนใจและผู้บริหารจะต้องเข้าใจองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เขารับผิดชอบ

2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีจำนวน 14 ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและบริหาร การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรชชัช สันติวงษ์ (2536 : 249) ที่กล่าวว่าความรับผิดชอบเป็นข้อมูลผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาอันสืบเนื่องมาจากการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้กระทำการใดอย่างหนึ่งจนสิ้นสุดการกระทำตามที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของหวน พินธุพันธ์ (2528 : 134) ที่กล่าวว่า ความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งรับหน้าที่ใดแล้ว จะบากบั่นหน้าที่อย่างดีที่สุดโดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคนานาประการมาเกี่ยวข้องก็ตาม รวมทั้งยินดีในสิ่งที่ตนทำผิดพลาด

ประเด็นที่สอง ความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ วินิจ เกตุขำ (2535 : 121) ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงานอยู่ที่ความกระตือรือร้นที่จะเอากระบวนการมุ่งใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน คนจะต้องได้รับการเอาใจใส่ มีการมุ่งใจอย่างจริงจัง ไม่ใช่ปล่อยให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ หน่วยงานต้องพัฒนาเจตคติและปรับปรุงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่อผลสำเร็จของงาน

ประเด็นที่สาม นโยบายและการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประชุม รอดประเสริฐ (2528 : 9) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติกิจกรรมใดในอนาคต หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องและเป็นมาตรฐานเดียวกันมีความต่อเนื่องกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 190) ที่กล่าวไว้ว่า นโยบายและการบริหารที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ต้องตั้งอยู่บนรากฐานข้อเท็จจริงที่มีเหตุผล นโยบายต่างๆ จะต้องไม่ขัดแย้งนโยบายย่อยจะต้องสนับสนุนนโยบายใหญ่ รวมทั้งต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่ายและมีความแน่นอนในขณะบังคับใช้

ประเด็นที่สี่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 458) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างความสัมพันธ์ควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกัน และกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ควรเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเก็บจรรยา คอยจับผิด แต่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องหาทางมุ่งใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง และสอดคล้องกับแนวความคิดของ ณรงค์ บุญมี (2521 : 33-35) ที่กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์กรมุ่งไว้ให้เกิดความร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จได้

ประเด็นที่ห้า ประสิทธิภาพในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบมาเป็นเวลานาน จะมีความชำนาญงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วคล่องตัว ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามกำหนดเวลาและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมี

ประสิทธิภาพ บุคลากรลักษณะดังกล่าวจะเป็นที่ต้องการขององค์กรและเป็นส่วนสำคัญขององค์กรที่จะต้องได้รับจงใจให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนานที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544 : 47) สรุปไว้ว่าการจูงใจเป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีประโยชน์ต่อองค์กร โดยส่วนรวมปัญหาสำคัญที่องค์กรจำนวนมากประสบอยู่ คือ ไม่สามารถจะดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ มีสาเหตุสำคัญมาจากการที่องค์กรเหล่านั้นไม่สามารถสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานให้กับองค์กร แสดงว่าประสบการณ์ของบุคลากรมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามที่ต้องการ

2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 ปัจจัย โดยสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยนี้จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าได้ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.077 ผู้วิจัยคาดว่า ถ้าหากมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น ตัวแปรตัวนี้น่าจะมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและสวัสดิการ การปกครองบังคับบัญชา การได้รับความยอมรับนับถือ งบประมาณ อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ นโยบายและการบริการ อายุ และระดับการศึกษา ปัจจัยกลุ่มนี้แม้ว่าผู้วิจัยได้ทำการทบทวนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาแล้ว แต่การวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับดังนี้ คือ 0.120 0.149 0.271 0.278 0.303 0.371 0.555 และ 0.796

3. ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักชลประทานที่ 6

จากผลการวิจัย พบว่าส่วนใหญ่ข้าราชการพลเรือนสามัญและลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 มีปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติระดับมากที่สุด คือ ไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญส่วนนี้ โดยจะต้องหาวิธีการ และแนวทางในการบริหารงานบุคคลมาใช้

ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2532 : 403-409) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์อย่างหนึ่ง คือโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้น มีโอกาสก้าวหน้าจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ส่วนปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด คือไม่สามารถปฏิบัติงานสำเร็จทันตามกำหนดเวลาเนื่องจากงานมากเกินไป และการสั่งการให้ปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพของผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความกดดันมาก เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญส่วนนี้ โดยจะต้องหาวิธีการ และแนวทางในการบริหารงานบุคคลมาใช้ในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจัดการองค์การของสมคิด บางโม (2543 : 23-24) กล่าวไว้ว่า การจัดองค์การเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากร และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ ขององค์การ เพราะองค์การเป็นที่รวมของคนและเป็นที่รวมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องแบ่งหน้าที่การงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบ ความสามารถ และความถนัด ถ้าเป็นองค์การขนาดใหญ่ และมีคนเป็นจำนวนมาก ตลอดจนงานที่ต้องทำมีมาก จะต้องจัดหมวดหมู่ของงานในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อศักยภาพขององค์การในที่สุด

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับผลการวิจัยครั้งนี้ใน 3 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ ประเด็นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะประเด็นเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำการศึกษาวิจัยหลายหน่วยงานที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

1.1 สำนักชลประทานที่ 6 ได้ใช้ข้อมูลผลการวิจัยไปใช้สนับสนุนในการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของสำนักชลประทานที่ 6 ต่อไป

1.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน ได้รับรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเองอันเป็นประโยชน์

การพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และแนวทางในการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต

1.3 ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่มีโครงสร้างเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะประเด็นเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย

ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6 โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยคิดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเน้นในเรื่องการศึกษาเจตคติ ความคิดเห็น และค่านิยมของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทานที่ 6

3. ข้อเสนอแนะประเด็นเกี่ยวกับการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน ในสำนักชลประทานอื่น

3.2 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน

3.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ และลูกจ้างประจำ สำนักชลประทาน โดยดำเนินการวิจัยในแนวลึกโดยการสัมภาษณ์