

ชื่อเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5

ผู้วิจัย สมศักดิ์ พิเศษ

ปริญญา ร.บ.ม.

กรรมการที่ปรึกษา

ผศ.เรืองยศ จันทรสามารถ

ประธานกรรมการ

อาจารย์สุภาพร สุลาศ

กรรมการ

ผศ.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

กรรมการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 จำแนกตามเพศและสถานภาพและเพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ค่า t (t - test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 โดยรวม และรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักชลประทานที่ 5 จำแนกตามเพศ โดยเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ

3. แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ สำนักชลประทานที่ 5 ใน ประเด็นที่มีความถี่สูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ควรมีการสนับสนุนด้านสวัสดิการ ด้านต่างๆภายในหน่วยงานและเพิ่มเงินเดือนค่าครองชีพให้เหมาะสมกับยุคสมัยปัจจุบันที่ค่าครองชีพ สูงขึ้น ควรจัดให้มีการปฏิบัติงานให้ตรงกับหน้าที่ ควรจัดให้มีการอบรมเจ้าหน้าที่และศึกษาดูงาน นอกสถานที่ย่อยบ้างปีละ 1 ครั้ง ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ทำงานและสิ่งแวดล้อมภายในโครงการ เมื่อผู้บังคับบัญชาไปประชุม อบรมสัมมนาต่างๆ อยากรให้ แยกแพร่และส่งข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาทราบอย่างค่อเนื่อง ควรจะมีการพิจารณาปรับสถานภาพ จากลูกจ้างประจำเป็นข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แล้ว นำมาปรับปรุงระบบการทำงาน ควรจัดประชุมทุกเดือน โดยให้มีกิจกรรมทำร่วมกัน เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ควรมีการมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดีและต้องจริงจัง ควรมี การประเมินสภาพแวดล้อมในหน่วยงานแล้วนำมาปรับปรุง

TITLE	The Opinion of Government Officials, Permanent Employees and Government Employees towards Factors Affecting Work Efficiency at the Regional Irrigation Office 5		
AUTHOR	Somsak Patsadorn	DEGREE	M.P.A
ADVISORS	Asst. Prof. Ruengyod Jandrarasamanat		Chairman
	Mrs. Yupaporn Yupas		Committee
	Asst. Prof. Soawalak Kosolkittiamporn		Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2008

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinion of government officials, permanent employees and government employees towards factors affecting work efficiency at the Regional Irrigation Office 5. This classified in gender, status of work and also to study some suggestions to enhance work efficiency.

The study was conducted using 297 government officials, permanent employees and government employees by using the stratified random sampling. The instrument was rating scale questionnaire with 0.98 reliability. Percentage, mean standard deviation and *t*-test were used to analyze the data.

The results were as follows:

1. The overall of opinion of government officials, permanent employees and government employees towards factors affecting work efficiency at the Regional Irrigation Office 5 was of a moderate level. According to each aspect, it was also rated at a moderate level.
2. The comparison of the government officials, permanent employees and government employees classified by gender was not significant difference. Considering the

status of work: people who were government officials, permanent employees and government employees were not indicated significant difference. Considering each aspect of the four was shown difference from high to low: progressive in occupation, working atmosphere, esteem-need and safety in occupation. However, the relationship between administrators and staff was not significant difference.

3. The study also suggested that the government officials, permanent employees and government employees should be supported in fringe benefits and increase salary in order to balance the high living cost. People who work in the organization should be based on the suitability of the person for the position. Training and field trip should be arranged once a year. The budget should be sufficient for the maintenance arranged such as office and environment. The administrators should send the information to staff continually. Government employees should be promoted to be permanent employees. The staff's ideas on the improvement of the system work should be acceptable. The meeting should be held monthly in order to develop their friendship. There should be reward presenting for the staff who works effectively. Finally working atmosphere should be evaluated and improved.