

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



นางสาวอัญญา คงแสนคำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2564

Factors Affecting the Operational Efficiency of Government Officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

Miss Ananya Khongsaenkham



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

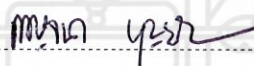
Sukhothai Thammathirat Open University


2021


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ชื่อและนามสกุล นางสาวอนัญญา คงแสนคำ
แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2565

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงศ์ มีสมนัย)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะ โชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้าวอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผู้ศึกษา นางสาวอนัญญา คงแสนคำ **รหัสนักศึกษา** 2613003009 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญยัง **ปีการศึกษา** 2564

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหาร
องค์การและการจัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช (2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และ
พันธุ์พืช (3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 1,016 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 289 คน ด้วยสูตร
ของทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อการบริหารองค์การและการจัดการ
ภาครัฐ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยาน
แห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านเวลา
ในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้
ทรัพยากร ตามลำดับ (3) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ รองลงมา คือ
ปัจจัยค่าจูน และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

Independent Study title: Factors Affecting the Operational Efficiency of Government Officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

Author: Miss Ananya Khongsaenkham; **ID:** 2613003009;

Degree: Master of Public Administration ;

Independent Study advisor: Dr.Kanjana Boonyoung, Assistant Professor;

Academic year: 2021

Abstract

This study aimed (1) to study the work motivation and administrative factors for New public management of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, (2) to examine the performance efficiency of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, (3) to compare the performance efficiency of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation based on personal factors, and (4) to explore the factors affecting the operational efficiency of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation.

This study is quantitative research. The population studied was the government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation, total 1,016 people. The study instrument was a survey questionnaire given to 289 government officers in Central was identified with the Taroyamane formula, with stratified sampling and sample random sampling. The statistics used to analyse the data were divided into 2 parts, comprising 1) descriptive statistics to determine the frequency, percentage, average, standard deviation, and 2) inferential statistics including t-test, one-way ANOVA analysis, and multiple regression analysis.

The results showed that (1) the work motivation in overview among government officers in Central Administration was at a high level, while administrative factors for New public management was at a medium level of acceptance. (2) The overall performance efficiency of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation was at a high level. Considered by aspect, it was found that time aspect were the first aspects followed by quantity aspect, quality aspect and costs aspect, respectively. Further, (3) a comparison of the performance efficiency by personal factors found that the difference in position category had different performance efficiency at a 0.05 statistical significance level. Finally, (4) the factors affecting the performance efficiency of government officers in Central Administration, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation were the administrative factors for New public management, the hygiene aspect and the motivation aspect, which can predict the performance of government officers in Central Administration at 38 per cent with a significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Performance Efficiency, Department of National Parks, Wildlife and Plant Conservation

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจนา บุญยัง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ นับตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการจนกระทั่ง เสร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ตลอดจนขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ต่างๆ มากมายให้กับผู้ศึกษาได้เป็นอย่างดี

ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ ประธานหลักสูตร ปรัชญาคุณภูมิบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร นายสว่าง กองอินทร์ ผู้ตรวจราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นางสาวจิราภรณ์ วรรณบุญณ์ ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักสงงานพระราชดำริ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ขอขอบคุณบุคลากรกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทุกท่าน ที่กรุณาเสียสละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา อันส่งผลให้การศึกษา ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ผู้ศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย ที่ให้ความกรุณา สละเวลาเป็นกรรมการสอบ และให้คำแนะนำในการปรับแก้ไขการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษามีกำลังใจและก้าวผ่านอุปสรรคต่างๆ มาได้ด้วยดีขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา ซึ่งทุกท่านที่กล่าวนามมาทั้งหมดล้วนมีส่วนสำคัญและเป็นกำลังใจให้ผู้ศึกษาได้สำเร็จการศึกษา ดังที่ตั้งใจไว้

อนัญญา คงแสนคำ

พฤศจิกายน 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	2
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานในการศึกษา	6
ขอบเขตของการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	20
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ	29
ข้อมูลทั่วไปของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	60
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	60
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล	67
การวิเคราะห์ข้อมูล	68

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	71
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	74
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	83
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	85
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	88
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	93
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	96
สรุปการศึกษา.....	96
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	108
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....	109
ข หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ.....	110
ค หนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลเพื่อศึกษา.....	117
ง แบบสอบถามเพื่อการศึกษา.....	121
ประวัติผู้ศึกษา.....	132

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	ที่มาของปัจจัยส่วนบุคคล..... 4
ตารางที่ 1.2	ที่มาของตัวแปรตาม..... 4
ตารางที่ 2.1	สรุปการศึกษาทบทวนวรรณกรรม..... 50
ตารางที่ 3.1	สรุปกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช..... 60
ตารางที่ 3.2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 62
ตารางที่ 3.3	ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม..... 67
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 71
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวม..... 74
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายด้าน..... 75
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายข้อ..... 76
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช..... 83
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในภาพรวม..... 85
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายด้าน..... 86
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของของข้าราชการ สังกัดส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเพศ..... 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	89
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD.....	90
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเงินเดือน.....	90
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน.....	91
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการบริหาร องค์การและการจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	94



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ.....	23
ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบของการจูงใจ.....	23
ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฟรเดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory).....	28
ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารภาครัฐของประเทศไทยมีการปรับปรุงแนวทางในการบริหารราชการ เพื่อให้ระบบราชการมีความทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการทุกภาคส่วน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มีจุดประสงค์หลัก เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการกำหนดแผนปฏิบัติการ เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการกระจายอำนาจ และกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานแต่ละหน่วยงานไว้ชัดเจน โดยอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินงานที่มีความรวดเร็ว คล่องตัว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีเป้าหมายเพื่อเกิดประโยชน์สุขและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ให้การดำเนินการตามภารกิจของรัฐ บรรลุผลสัมฤทธิ์ เกิดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ไม่มีความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ เพื่อให้ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ โดยในการปฏิบัติงานกำหนดให้มีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จได้ ต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปันฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ได้ดำเนินการให้ทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายของประเทศอยู่คู่กับสังคมไทยตลอดไป โดยมุ่งเน้นให้ประชาชน ได้มีการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขภายใต้คุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ดี ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทางเป็นส่วนใหญ่ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

ในขณะที่ผลจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประเทศไทยได้รับผลกระทบ ทั้งด้านสังคมความเป็นอยู่ ด้านเศรษฐกิจ การครองชีพ ด้านทรัพยากรของรัฐ และด้านการสาธารณสุข ซึ่งหน่วยงานภาครัฐได้นำมาตรการต่าง ๆ มาใช้ควบคุมหรือบริหารสถานการณ์ให้เกิดความรวดเร็วและบูรณาการ และเพื่อแก้ไขปัญหามาจากสถานการณ์ดังกล่าว ดังนั้น กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงได้ปรับวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะอย่างรวดเร็วทันต่อสถานการณ์มากขึ้น จึงอาจทำให้ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช บางท่านเกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความต้องการย้ายกลับภูมิลำเนา รวมถึง มีความต้องการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดมากขึ้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

ผู้ศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน หน่วยงานจำเป็นต้องหากระบวนการหรือวิธีการในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติให้กับผู้ปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อนำผลที่ได้มาสร้างแรงจูงใจที่สามารถช่วยรักษามูลค่าของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

2.3 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550)) แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ของโจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) (อ้างอิงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2550) และปัจจัยส่วนบุคคล มีที่มาจาก การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้หลายท่าน สรุปได้ดังตารางที่ 1.1 ซึ่งมีความสอดคล้องกับลักษณะของการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน และ 3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการจัดการภาครัฐ มาศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ส่วนที่มาของตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มาจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผู้วิจัยได้ศึกษาไว้หลายท่าน สรุปได้ดังตารางที่ 1.2 ซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานและเน้นถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

ตารางที่ 1.1 ที่มาของปัจจัยส่วนบุคคล

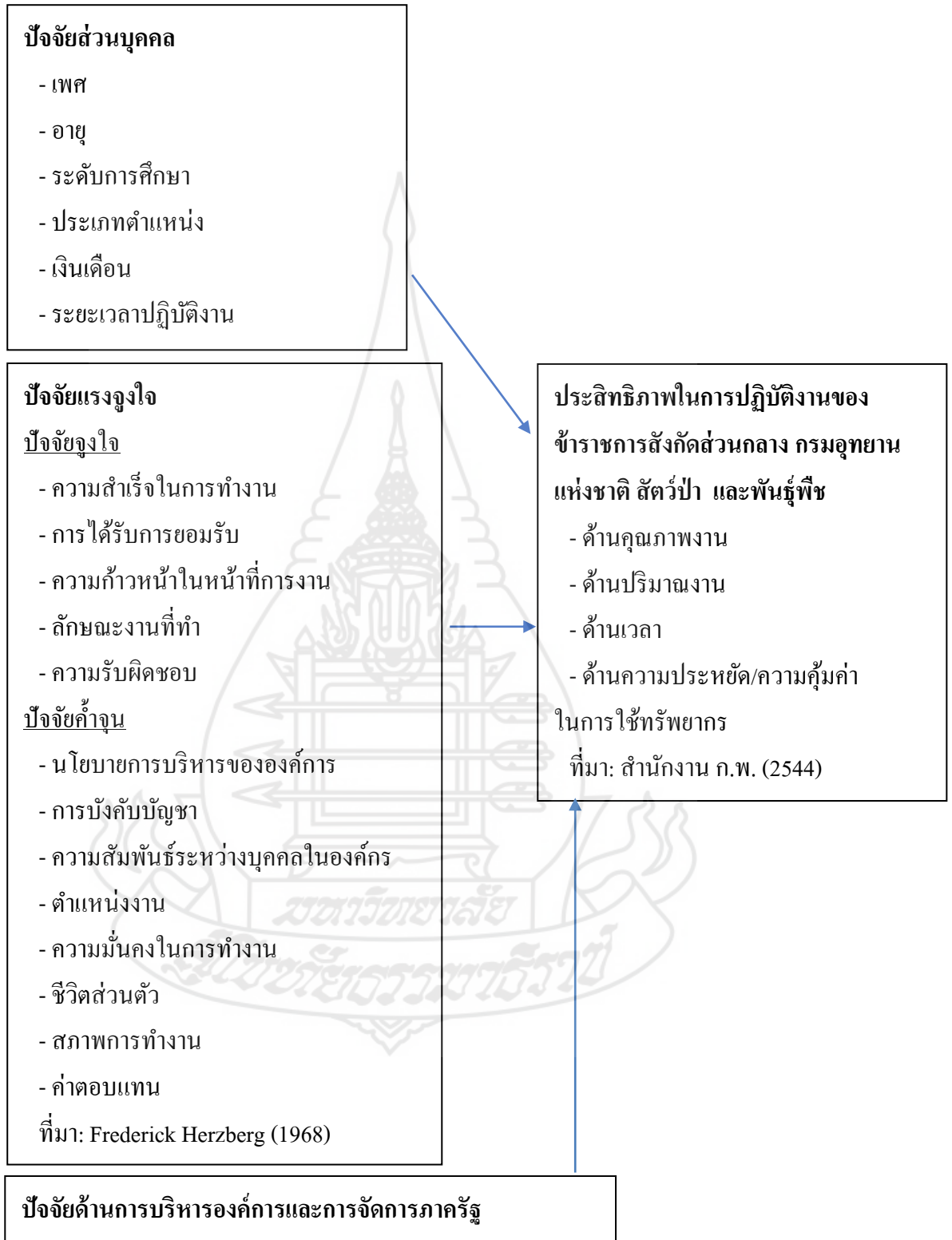
ปัจจัยส่วนบุคคล	ผู้วิจัย
เพศ	ปियวรรณ บรรพชาติ (2563)
อายุ	บุรณี สุริยไชย (2563)
ระดับการศึกษา	นิตา ประพฤติธรรม (2563)
ประเภทตำแหน่ง	สุวิมล เจริญสุข (2561)
เงินเดือน	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	สิรินภา ทาระนัด (2561) กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2560)

ตารางที่ 1.2 ที่มาของตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ผู้วิจัย
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ปियวรรณ บรรพชาติ (2563)
ด้านปริมาณงาน	มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563)
ด้านคุณภาพงาน	บุรณี สุริยไชย (2563)
ด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์	ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560)
ด้านความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร	สิรินภา ทาระนัด (2561) กมลวรรณ นีรนาทโกมล (2560)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดทางการศึกษา

4. สมมติฐานในการศึกษา

4.1 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.2 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.3 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.4 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4.5 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

5. ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ จะดำเนินการภายใต้ขอบเขตในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยการจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factors) และแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งผู้ศึกษาได้ประยุกต์กรอบแนวคิดตามทฤษฎีนี้ แล้วคัดเลือกตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2 ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วย

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน (2) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน

ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน และ(3) ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ทำการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความประหยัด/ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 12 หน่วยงาน

5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

5.4.1 ประชากร หมายถึง ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งประกอบด้วย หน่วยงานสังกัดส่วนกลาง 12 หน่วยงาน รวมทั้งหมด จำนวน 1,016 คน

5.4.2 กลุ่มตัวอย่าง หมายถึง ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน

5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ใช้อิสระครั้งนี้ใช้ ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่เดือนเมษายน – พฤศจิกายน 2565

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 12 หน่วยงาน ดังนี้ 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน 2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร 3) สำนักบริหารงานกลาง 4) กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา 5) กองนิติการ 6) สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า 7) สำนักแผนงานและสารสนเทศ 8) สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ 9) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช 10) สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ 11) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า และ 12) สำนักอุทยานแห่งชาติ

6.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ต่อความสามารถการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการกระทำของข้าราชการแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความ พยายามทุ่มเท อย่างเต็มใจในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ โดยปฏิบัติงาน ให้เสร็จได้ ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และมีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและประหยัด

เพื่อให้ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งบุคคลนั้น ๆ ดำรงตำแหน่งอยู่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคล ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ อย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพ 4 ประการ ดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร

6.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ

6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

6.5 ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าต่าง ๆ ที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิด การแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ความต้องการของบุคคลเป็นแรงขับให้ แสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย การจูงใจเป็นเครื่องมือที่ช่วย ในการโน้มน้าว บุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6.5.1 ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ ที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1) **ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)** คือ การที่สามารถทำงาน ได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิด ความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมาย ที่คาดไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2) **การได้รับการยอมรับ (Recognition)** คือ การได้รับการยอมรับนับถือจาก บุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์การ ความภาคภูมิใจ ในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์การ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

3) **ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth)** คือ การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

4) **ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself)** คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

5) **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงาน หรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

6.5.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

1) **นโยบายและการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration)** คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์การ มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2) **การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision)** คือ ลักษณะการบังคับบัญชา ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

3) *ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision)*

หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

4) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)*

หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

5) *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)*

หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6) *ตำแหน่งงาน (Status)* คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความสำคัญองงานต่อองค์การ

7) *ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

8) *ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)* คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

9) *สภาพการทำงาน (Working Conditions)* คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

10) *ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares)* คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้้องค์การ ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับบุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์การ หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม

นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

6.6 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ หมายถึง แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช นำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การ

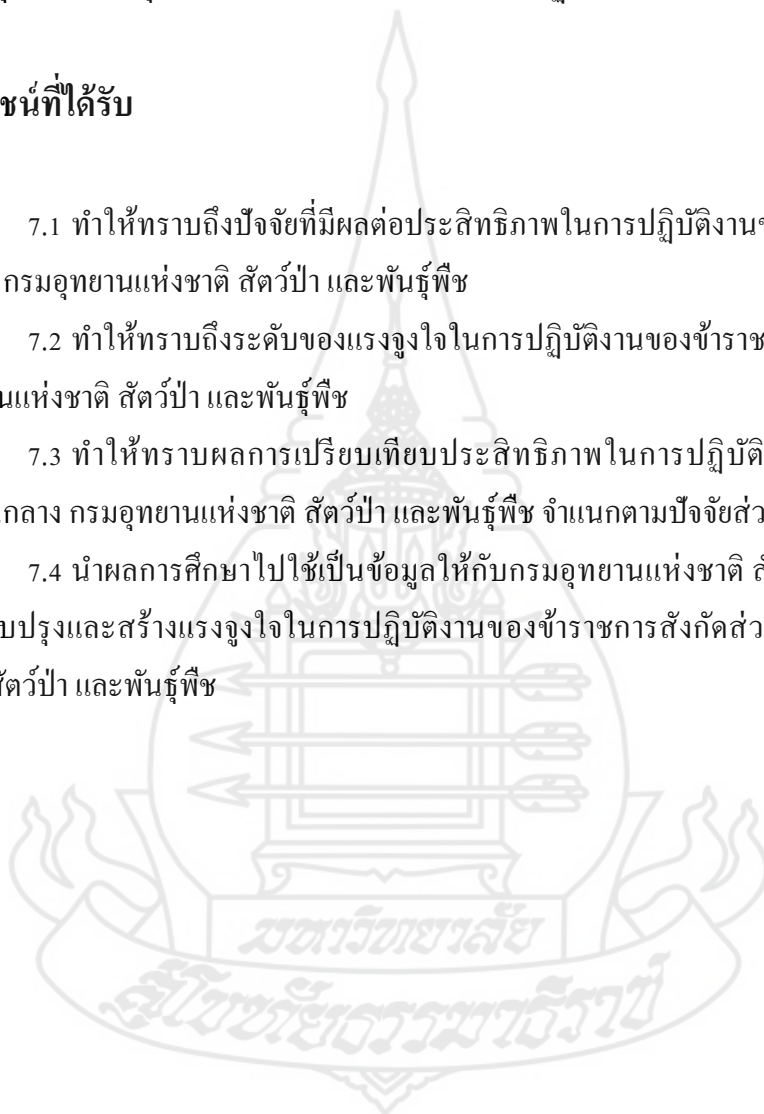
7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

7.2 ทำให้ทราบถึงระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

7.3 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

7.4 นำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการปรับปรุงและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผู้ศึกษาได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารวารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ
4. ข้อมูลทั่วไปของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่าประสิทธิภาพนั้น เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการ ก็มักจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงานที่ได้ผลลัพธ์ออกมาได้ตามมาตรฐานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจากการศึกษาความหมาย ของนักวิชาการหลายท่าน มีดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน

สุกัญญา เอ็มอีมธรรม (2546, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ (efficiency) ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใส่เข้าไป (inputs) กับผลที่ออกมา (outputs) ถ้าผลที่ได้ ออกมามากกว่าปัจจัยที่ใส่เข้าไปหรือผลที่ได้ออกเท่าเดิมแต่ใช้ปัจจัยน้อยกว่าก็เรียกว่า ประสิทธิภาพ ที่ผู้บริหารจะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ใช้ โดยทั่วไป ได้แก่ คน เงิน การบริหารจัดการ และวัสดุ อุปกรณ์ จึงต้องใช้ปัจจัยเหล่านี้ให้คุ้มค่าที่สุด ประสิทธิภาพจึงอาจหมายถึง การทำสิ่งนั้นให้ถูกต้อง (doing thing right)

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) (อ้างใน ปิยวรรณ บรรพชาติ, 2563, หน้า 8) ได้ให้นิยามของประสิทธิภาพว่า คือ การทำงานที่ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่น้อยกว่าผลผลิตที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herbert A. Simon (1960) ที่กล่าวว่า การจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพให้ดูจากปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้มา และถ้าเป็นการบริหารราชการหรือองค์การภาครัฐจะมีการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วย ซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรือผลงานที่ได้ออกมา

I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน

S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะต้องมีการปรับปรุงองค์การในด้านต่าง ๆ

ดังนี้

1. ปรับโครงสร้างองค์การ ตำแหน่ง เงินเดือน ขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานและกฎระเบียบ ที่ใช้อยู่ให้มีความยืดหยุ่น โดยมองว่าการรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลางจะเป็นการปิดกั้นความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องปรับโครงสร้างองค์การให้เป็นแนวราบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน

2. ปรับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับ ชัดเจน ควรมีการออกแบบกระบวนการทำงานใหม่ (Reengineering) เพื่อให้การทำงานมีความรวดเร็วในการตัดสินใจมากขึ้น โดยไม่ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชา

3. พัฒนาผู้้องค์การแห่งการเรียนรู้ องค์กรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งกระตุ้นให้ข้าราชการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

4. สร้างบรรยากาศขององค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีการให้รางวัลในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ และมีการเปิดโอกาสและยอมรับการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง

5. เขียนคำบรรยายลักษณะงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง

ติน ปรัชญพฤทธิ (2555, หน้า 130) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นคือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุประสงค์ และบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงและความเร็ว ของการบริหารให้มากขึ้น

Herbert (1960) (อ้างอิงใน กมลวรรณ นีรนาทโกมล, 2560, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มวลมนุษย์และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย โดยพิจารณาว่างานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับ ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็นการบริการของราชการและองค์การของรัฐ ก็ควรบอกถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย

จอห์น ดี มิลเลตต์ (Millett, 1954) (อ้างอิงใน สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และให้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานที่เป็นระบบ โดยผลสำเร็จของการปฏิบัติงานพิจารณาจากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ความประหยัด ต้นทุน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา สามารถทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ประสิทธิภาพการทำงาน

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดของนักวิชาการ ก็มักจะกล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้ตามมาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผู้ให้นิยามไว้หลากหลาย ในการศึกษาครั้งนี้จะเน้นถึงประสิทธิภาพที่มีต่อการทำงานของบุคลากร สรุปได้ดังนี้

สำนักงาน ก.พ. (2540, หน้า 14) ได้อ้างถึงความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) และผลผลิตที่ออกมา (output) และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีวิธีการหรือแนวทางในการสร้างผลงานที่ดี ผลงานมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา

สมใจ ลักษณะ (2552, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์โดยสูญเวลาและเสียพลังน้อยที่สุด

อนุศักดิ์ ฉันทไพศาล (2558, หน้า 50) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง งานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีคนหรือกลุ่มคนลงมือกระทำและบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ของงาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีวิธีการหรือแนวทางในการสร้างผลงานที่ดี และทำงานให้ได้มาตรฐาน ผลงาน

มีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา ประกอบกับมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และมีวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดในการให้บริการกับผู้รับบริการจนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.3 หลักประสิทธิภาพ

กิตติภูมิ มีประดิษฐ์ (2556) ได้กล่าวถึงหลักการงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ของ Harrington Emerson (1912) ไว้ว่า หลักประสิทธิภาพ 12 ประการของ ฮาร์ริงตัน อีเมอร์สัน เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งสามารถสรุปเนื้อหาโดยสังเขปของแต่ละหัวข้อได้ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ก่อนปฏิบัติภารกิจใดๆ ผู้ปฏิบัติจะต้องทราบจุดมุ่งหมายของภารกิจนั้นอย่างกระจ่าง
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ในการทำงานผู้บริหารจะต้องสำรวจตรวจตราค้นหาปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยการใช้หลักสามัญสำนึก
3. ผู้บริหารที่ดีต้องใจกว้าง ยินดี พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่นเสมอ เสาะหาเลือกสรรทีมงานให้คำปรึกษาที่ทรงประสิทธิภาพ
4. วินัยเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร วินัยเป็นข้อกำหนดที่ได้บัญญัติขึ้น บังคับให้ทราบแนวทางในการปฏิบัติงานที่พึงปรารถนา
5. ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรม บริหารงานอย่างมีเหตุผลหนักแน่นเสมอ ผู้นำผู้บริหารที่เที่ยงธรรม มีความเมตตาอารี บริหารงานอย่างตรงไปตรงมาไม่เห็นแก่หน้า
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้เป็นปัจจุบันและแน่นอน ต้องมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบเป็นข้อมูลใหม่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน สามารถเรียกหามาใช้ได้ทันทีและเก็บเอาไว้อย่างเดิม
7. มีความฉับไวในการจัดส่งสินค้า บริการ โดยใช้หลักการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ ในธุรกิจทั้งหลาย การให้บริการที่ดีและรวดเร็ว ทรงประสิทธิภาพ เป็นหัวใจของการทำงานนั้นๆ ให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดเสมอ
8. มีมาตรฐานและตารางเวลาที่แน่นอนชัดเจนสำหรับแต่ละหน้าทำงาน
9. สภาพแวดล้อมของงานต้องดี สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้มีความสุขและอาจจะสนุกในการทำงาน จะทำให้ลดการสูญเสียได้มาก และสามารถเพิ่มผลผลิต เพิ่มพูนกำไร ขยายกิจการได้อย่างมากอีกด้วย
10. ผู้บริหารต้องรักษามาตรฐานของวิธีการปฏิบัติงานที่ดีเอาไว้ให้ได้ ต้องมีการกำหนดมาตรฐานของงานแต่ละงานที่เรียกว่า KPI : Key Performance Index เอาไว้อย่างชัดเจน

11. คำสั่งในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องระบุมาตรฐานที่พึงประสงค์เอาไว้อย่างชัดเจน

12. การให้บำเหน็จรางวัล เป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้บริหารจะต้องให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถทำงานได้สำเร็จผลอย่างถูกต้องสมบูรณ์เสมอ

สรุปได้ว่า หลักประสิทธิภาพ หมายถึง แนวการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและส่งผลดีต่อทุกคน ไม่ว่าจะเป็น ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ล้วนได้รับประโยชน์ และประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ด้วย

1.4 การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน การวัดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้นิยามไว้หลากหลาย สรุปได้ดังนี้

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson and Plowman ,1953) (อ้างอิงใน สิริรักษา ทาระนัด, 2561, หน้า 35-36) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้ตามมาตรฐาน รวดเร็ว ซึ่งผลงานที่มีคุณภาพจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้อง และรวดเร็ว

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ การดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ โดยต้องลงทุนน้อย ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

การปฏิบัติงานของข้าราชการนั้น สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพ และประสิทธิผล หรือผลสัมฤทธิ์ เพื่อใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาข้าราชการ ตามหลักเกณฑ์และ

วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ 2544 โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านมุ่งเน้นปริมาณงาน พิจารณาจากจำนวนผลงานที่ทำสำเร็จ
2. ด้านมุ่งเน้นคุณภาพงาน พิจารณาจากความถูกต้องเรียบร้อยตามมาตรฐานของผลงาน
3. ด้านมุ่งเน้นเวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ พิจารณาจากเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบจากมาตรฐานที่กำหนดไว้
4. ด้านที่มุ่งเน้นความประหยัดหรือความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรพิจารณาจากการใช้วัสดุ อุปกรณ์ ต้นทุน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน อย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549, หน้า 11) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงานเป็นการวัดทรัพยากรที่ถูกใช้ไปได้อย่างประหยัดหรือเป็นการวัดต้นทุนทรัพยากรที่ใช้ไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ต้นทุนแรงงาน เป็นการวัดประสิทธิภาพอื่นๆ อาจรวมถึงการใช้ประโยชน์จากเครื่องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ และการใช้วัสดุต่างๆ ตัวอย่างเช่นเดียวกันจากบริษัทคอมพิวเตอร์ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีต้นทุนต่ำทั้งวัสดุและแรงงาน ถ้าการผลิตคอมพิวเตอร์ต่อวันน้อยลงกว่าขีดความสามารถที่ควรจะเป็น ผลผลิตจำนวนนี้เรียกว่าไม่มีประสิทธิภาพและถ้าทำผลผลิตให้เกิดความผิดพลาด หรือทำให้วัสดุสูญเสียนั้นเรียกว่าไม่มีประสิทธิภาพและถ้าทำผลผลิตให้เกิดความผิดพลาด หรือทำให้วัสดุสูญเสียนั้นเรียกว่าไม่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

สมยศ นาวิการ (อ้างอิงใน วีระวุฒิ อัดตนนท์ และบุษยา วีระกุล, 2550, หน้า 19) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพิจารณาว่า ผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสามารถในการทำงาน ซึ่งวิธีการนี้จะใช้ประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน การแต่งตั้งโยกย้าย และเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ เพราะประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถหรือประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กรเป็นสำคัญ การประเมินหรือวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 2 วิธี คือ

1. การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบบดั้งเดิม (The traditional approach) เป็นวิธีการประเมินที่ให้ผู้บริหารทำการประเมิน โดยใช้วิจารณ์ญาณและความคิดของตนเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นลักษณะเชิงคุณภาพ (Qualitative)
 2. การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เน้นหน้าที่ความรับผิดชอบและความสำเร็จ ตามเป้าหมายเป็นเกณฑ์ (The Responsibility, duty-goal achievement approach)
- สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง กระบวนการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงขีดความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้หลายมิติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมใจ ลักษณะ (2542 หน้า 11-12) กล่าวถึงองค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจของการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้าและสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่ข้าราชการขององค์การก็ขึ้นกับความสามารถขององค์การในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การเอง ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) สิ่งแวดล้อมนอกองค์การ 2) สิ่งแวดล้อมในองค์การ 3) ปัจจัยขององค์การ และ 4) กระบวนการขององค์การ ถ้าองค์ประกอบ 4 ประการนี้มีลักษณะที่เอื้อต่อการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การก็จะนำไปสู่การบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ การสร้างผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้ครบถ้วน

สมยศ นาวิการ (อ้างอิงใน นวพรรษ จำรัสศรี, 2552 หน้า 9) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การ มี 7 ปัจจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยที่ 1 คือ ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) คือ การกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็ง การวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคภายในและภายนอกองค์การ

ปัจจัยที่ 2 คือ ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) คือ การจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม จะช่วยให้การทำงานสะดวกขึ้น

ปัจจัยที่ 3 คือ ปัจจัยด้านระบบ (System) คือ ระบบขององค์การที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ 4 คือ ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles) คือ รูปแบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ปัจจัยที่ 5 คือ ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ปัจจัยที่ 6 คือ ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill) คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่ 7 คือ ปัจจัยด้านค่านิยม (Shared Values) คือ ค่านิยมร่วมเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ

แวน เดอร์เซล (อ้างอิงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554 หน้า 22) ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) การปกครองบังคับบัญชา 2) เงินเดือน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา 4) ความสำเร็จในการทำงาน 5) การยอมรับทางสังคม 6) ลักษณะงาน 7) ความรับผิดชอบ และ 8) โอกาสก้าวหน้า

Becker and Neuhauser (1975) (อ้างอิงใน วีระ วุฒิวัตตนนท์, 2550 หน้า 6) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร (Model of Organization Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากจะพิจารณาทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์กรแล้วในฐานะที่เป็นองค์กรในระบบเปิดยังมีปัจจัยประกอบอีกคือตัวแบบจำลองในรูปสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำหรือมีความแน่นอน มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์กรอย่างละเอียดถี่ถ้วน แน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กรมากกว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานยุ่งยากซับซ้อนสูง หรือมีความไม่แน่นอน

2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กัน จะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เกิดจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ขวัญและกำลังใจในการทำงาน การบริหารองค์กร รวมถึง แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1 ความหมายของแรงจูงใจ และการจูงใจ

ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ จากนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กมลพร กัลยาณมิตร (2559, หน้า 3) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยให้บุคคล พยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า ซึ่ง เฮอเบิร์ต จี ฮิลล์ (Herbert, 1972) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นผลของความแตกต่าง ระหว่างความต้องการหรือแรงบันดาลใจ ความปรารถนา ความอยากได้ (Aspiration) กับความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คือ $Motivation = Aspiration - Achievement$

พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ได้ให้ความหมายของการจูงใจไว้ว่า หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม” เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัวพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจ จึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2535, หน้า 258) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่างๆ เช่น ความสำเร็จ ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคลและงานในตัวของมันเองหลังจากที่ความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงานและสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547, หน้า 176) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่ร่างกายและจิตใจ (ระบบ/สิ่งมีชีวิต) ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ

ราณี อธิชัยกุล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือความเต็มใจภายในที่เป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559, หน้า 165) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยพฤติกรรมมนุษย์ที่แสดงออกมานั้นเป็นผลมาจากความต้องการ

ของมนุษย์ การจูงใจจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเข้าใจความต้องการและสามารถตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

สรุปได้ว่า การจูงใจเป็นแรงผลักดันซึ่งกระตุ้นจากภายในหรือความต้องการภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ออกมา เพื่อกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.2 ความสำคัญของการจูงใจ

วิเชียร วิทญูตม (2553, หน้า 178) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจและการสร้างแรงจูงใจมีความจำเป็นต่อกระบวนการเพิ่มผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการมีความกระตือรือร้นช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กร การจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการทำงานของบุคคล ผู้บริหารสามารถเลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะช่วยตอบสนองให้ถูกกับชนิดของความต้องการของข้าราชการหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม

สาคร สุขศรีวงศ์ (2559, หน้า 173) ได้กล่าวว่า การจูงใจเป็นการชักจูงให้บุคคลเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มที่ การจูงใจที่มีประสิทธิภาพสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยเรียนรู้ความต้องการประเภทต่างๆ เพื่อที่จะตอบสนองได้ตรงกับความต้องการ การจูงใจทำได้โดยการชักจูงให้บุคคลมีความหวังและมีความเชื่อมั่นในผลลัพธ์ที่ได้รับจากความพยายาม

Lovell (1980) (อ้างอิงใน กมลวร นิรนาทโกมล, 2560, หน้า 13) อธิบายว่าสามารถจำแนกประโยชน์และความสำคัญของแรงจูงใจต่อการทำงานของข้าราชการไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคลมีพลัง ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนต่อพฤติกรรมของมนุษย์ให้มีความขยัน กระตือรือร้นทำงานให้สำเร็จ
2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นพยายามในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานมีความอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค
3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจจะพยายามศึกษาสิ่งที่ดีพลาดแล้วพยายามแก้ไขให้ดีขึ้น
4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีจรรยาบรรณในการทำงาน มีวินัยความรับผิดชอบ

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2556, หน้า 163) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ ขององค์การด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคน ในองค์การและรูปแบบการจูงใจแบบต่างๆ

สรุปได้ว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อองค์การ และต่อผู้บริหาร มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและทำให้บุคลากรทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การมากขึ้น

2.3 ลักษณะการจูงใจ

ฉัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ (2547, หน้า 176) ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลเป็นแรงขับให้เขาเหล่านั้นแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมาย ถ้าบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายแล้วแรงขับจะลดลงและไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรม โดยบุคคลที่มีการจูงใจจะมีลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. พลังในการแสดงออก (Energy) การจูงใจจะก่อให้เกิดพลังผลักดันให้บุคคลทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย โดยพลังในการแสดงพฤติกรรมนี้เป็นสิ่งที่ควรพิจารณาเพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดกับสมาชิกในองค์การ เพื่อที่จะทำงานอย่างเต็มที่ในการบรรลุเป้าหมาย

2. ความพยายาม (Persistence) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและไม่ย่อท้อ เนื่องจากบุคคลมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่เชื่อหรือมีความต้องการจากการจูงใจ ทำให้เขามีความพยายามที่จะกระทำกิจกรรมต่างๆ จนประสบความสำเร็จ

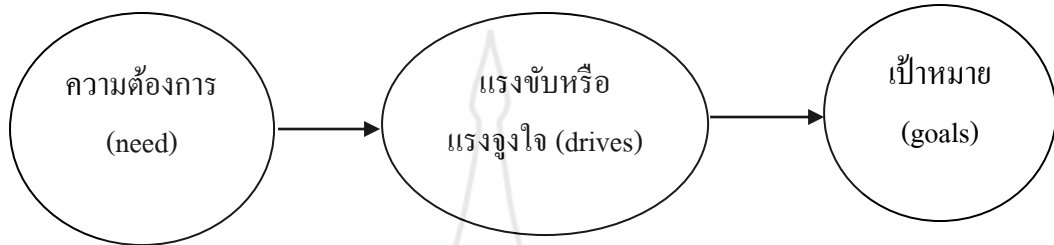
3. การเปลี่ยนแปลง (Variability) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลจะเปลี่ยนแปลงได้ จะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และช่วงเวลา เมื่อบุคคลมีความต้องการและแรงขับเปลี่ยนไปทำให้การจูงใจและพฤติกรรมของเขาปรับเปลี่ยนตามไปด้วย

2.4 กระบวนการของการจูงใจ

ราณี อธิชัยกุล (2557, หน้า 7) ได้กล่าวว่าการจูงใจ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ข้าราชการมีความต้องการหรือความคาดหวัง
2. ความต้องการเป็นเสมือนแรงผลักดันให้เกิดความพยายามกระทำ
3. มีเป้าหมายเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน
4. ข้าราชการจะได้รับรางวัลตอบแทนจากการแสดงพฤติกรรมที่องค์การประสงค์จากองค์การ
5. ข้าราชการจะประเมินว่ารางวัลตอบแทนที่ได้เพียงพอกับความต้องการหรือไม่

ลูธันส์ (Luthans) (อ้างอิงใน นิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2541) กล่าวว่า กระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจจะเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ หรือแรงจูงใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย แสดงตามแผนภาพต่อไปนี้

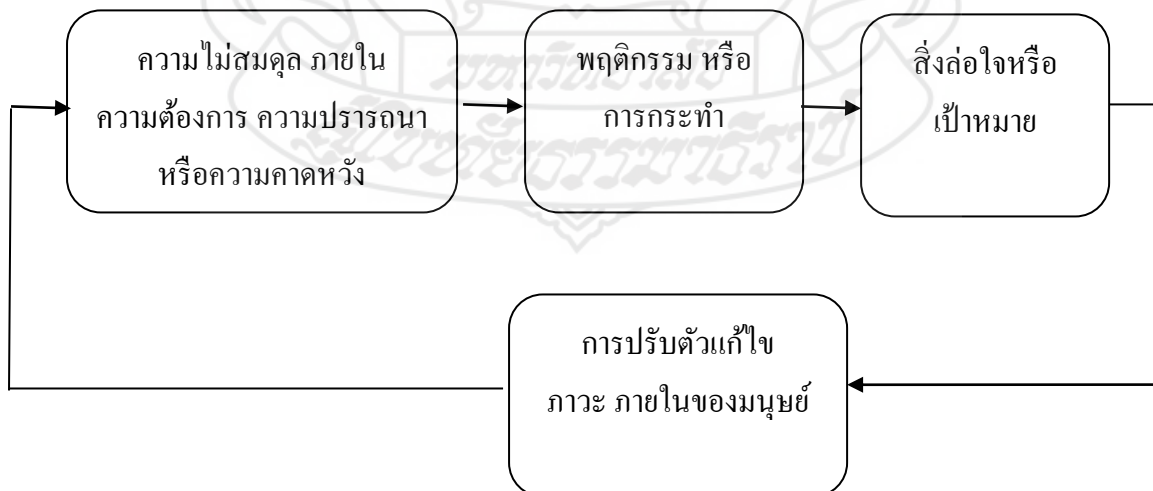


ภาพที่ 2.1 แสดงกระบวนการเบื้องต้นของการเกิดแรงจูงใจ

สตีลส์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter) (อ้างอิงใน นิธิพัฒน์ เมฆขจร, 2541) ได้แสดงตัวแบบ (Model) ของการจูงใจว่า ประกอบด้วยส่วนประกอบ 4 ส่วน คือ

1. ความต้องการหรือความคาดหวัง
2. พฤติกรรมที่ไปสู่ความต้องการ
3. เป้าหมายที่สอดคล้องกับความต้องการ
4. การป้อนกลับ

ดังแสดงตัวแบบของการจูงใจดังกล่าวไว้ในแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงตัวแบบของการจูงใจ

จากแผนภาพ อธิบายได้ว่า เมื่อมนุษย์เกิดความไม่สมดุลขึ้นภายใน หรือมีความต้องการ หรือความคาดหวังในสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็จะมีพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนต้องการ และก็จะหันไปทำพฤติกรรมอื่น ๆ แทนหากสิ่งจูงใจที่ได้นั้นไม่เพียงพอกับความต้องการมนุษย์ก็ จะทำพฤติกรรมนั้น ๆ ใหม่จนกว่าจะเพียงพอหรือจนกว่าจะพอใจ

สรุปได้ว่า กระบวนการของการจูงใจ คือ ลำดับขั้นตอนของการจูงใจซึ่งนำไปสู่การเกิดพฤติกรรม เพื่อแสดงถึงความต้องการอันเนื่องมาจากแรงขับที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของคน แล้วจึงหาวิธีทางที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

2.5 ทฤษฎีการจูงใจ

2.5.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจโดยเห็นว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจให้เชื่อว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ทฤษฎีลำดับชั้น ความต้องการ คือ ทฤษฎีแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น โดยเริ่มจากชั้นแรก คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical Needs) และเมื่อความต้องการแต่ละชั้นได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมี ความต้องการอื่นๆ สูงขึ้นจนชั้นสุดท้าย คือ ความต้องการที่ได้บรรลุความตั้งใจสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization Need)

2.5.2 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (1960) (อ้างอิงใน ธานี อธิชัยกุล, 2557 หน้า 7-17) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีอีอาร์จี เป็นทฤษฎีที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นชั้นๆ คล้ายทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการมนุษย์ออกเพียง 3 ชั้น ดังนี้ 1) ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) 2) ความต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs) และ 3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs)

2.5.3 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory)

เนตส์พัฒนา ยาวีราซ (2556) (อ้างอิงใน หนูฤทธิ คำภาสุข, 2556 หน้า 18) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฟรดริกเฮกซ์เบอร์ก หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors หรือ Maintenance factors) หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน ผู้บริหารสามารถ ใช้ปัจจัยสุขอนามัยในรูปแบบต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานดีได้ หากแต่การกระตุ้นให้เกิดการจูงใจในนั้นเกิดจากตัวงาน ทำได้โดยการ ใช้ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) โดยการมอบหมายงานที่มีความสามารถหรือเพิ่มเนื้อหาของงาน Job enrichment ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และสามารถกระตุ้น

ให้พนักงานทำงานได้เป็นอย่างดีเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงานของพนักงาน และทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550) (อ้างอิงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559 หน้า 5-7) กล่าวว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ได้มีการพัฒนาโดยเฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ในปี ค.ศ. 1950-1959 และในช่วงแรกของ ปี ค.ศ. 1960-1969 เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของข้าราชการที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จ ทันทตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจ ในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติ ศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือ โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการได้รับการฝึกอบรม เป็นต้น

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้ข้าราชการเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็น ที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้ข้าราชการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้ว จะทำให้ข้าราชการเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจน และมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชา ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแลควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers)

หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนมความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators)

หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น ๆ ต้องเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรีมีความสำคัญของงานต่อองค์กร เป็นต้น

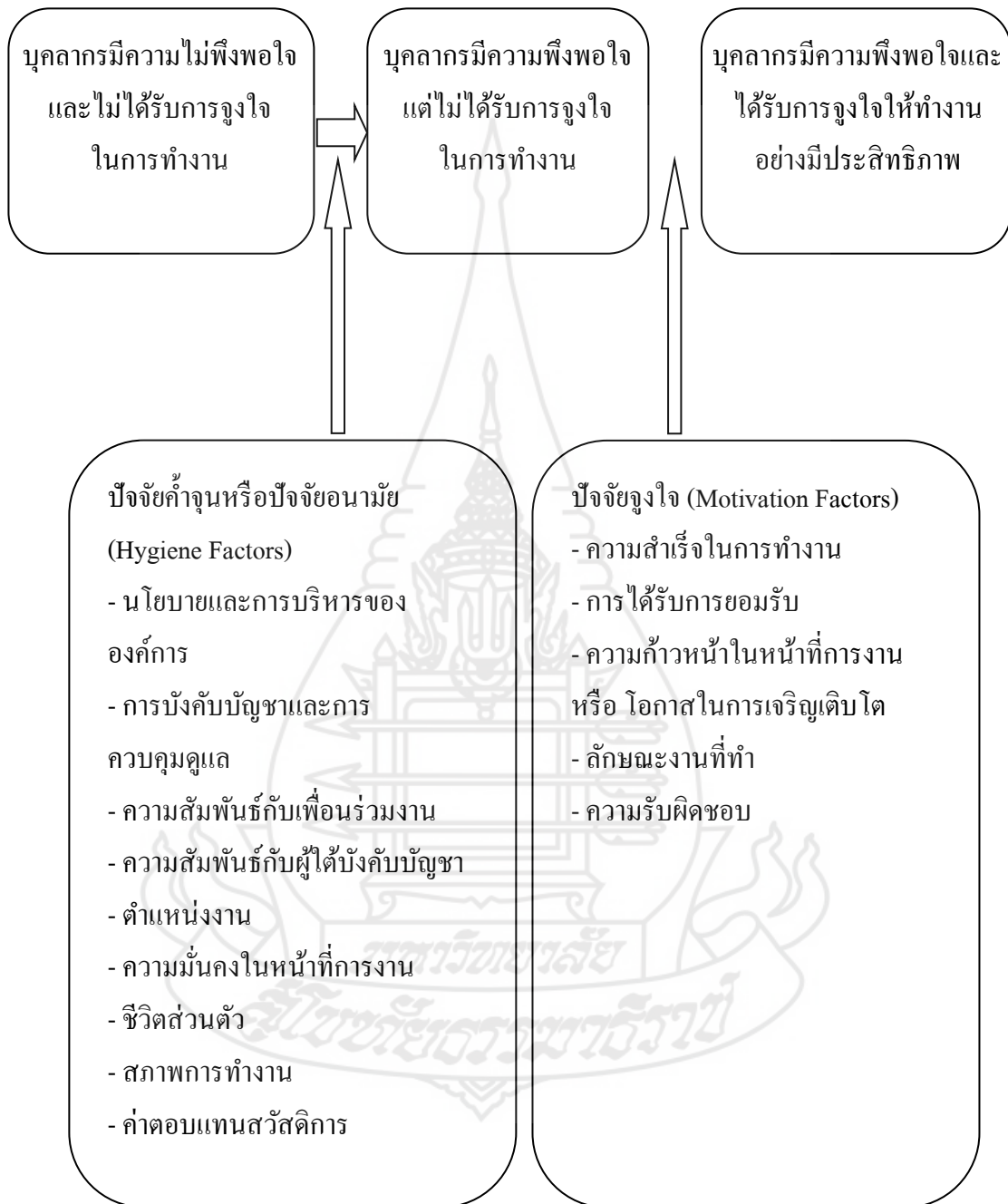
2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของหน้าที่การงานความมั่นคง ภาพพจน์ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานได้แก่สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวก ในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน เสียง แสงสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ข้าราชการสำหรับการทำงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสม การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปอย่างเป็นธรรมเป็นที่พอใจของบุคลากร นอกจากนี้ ยังรวมถึงรางวัลที่ให้กับข้าราชการ ที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง ซึ่งข้าราชการได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อน หรือพักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของความพอใจที่เกิดจากแรงจูงใจตามองค์ประกอบของทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก ตามรายละเอียดแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

ที่มา : Herzberg (1959)

แผนภาพข้างต้นนี้ แสดงถึงความสัมพันธ์กับปัจจัยจูงใจ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย แต่ในทางกลับกัน ถ้าปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น หรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน รู้สึกเบื่อหน่าย ท้อถอย และหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย 3 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) 2) ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) และ 3) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอีอาร์จี ไม่ใช่ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในครั้งนี้นี้ ดังนั้น ผู้ศึกษา เห็นว่า การที่องค์การใดจะบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การอันเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากร มีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร ช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้รุกไปข้างหน้ามุ่งต่อการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์การ ทำให้องค์การได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) สามารถนำมาใช้ได้เหมาะสมในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จึงเลือกทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ

แนวคิดการบริหารจัดการองค์การและการจัดการภาครัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานภาครัฐตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นแนวคิดที่มีการนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในภาครัฐอย่างกว้างขวาง โดยผู้ศึกษาสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาปรับปรุง เพื่อให้การดำเนินงานของภาครัฐมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งเน้นพัฒนาระบบ อำนวยความสะดวกในการให้บริการของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมีคุณภาพ สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มาใช้บริการ พัฒนาภาครัฐแบบบูรณาการเพื่อให้

ผู้มารับบริการทุกภาคส่วนเกิดความสะดวก รวดเร็ว และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

3.1 แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM)

3.1.1 ที่มาของแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

แนวคิดด้านการบริหารจัดการยุคใหม่นั้น มีที่มาจากยุค เครื่องจักรกล (machine age) ในศตวรรษที่ 19 แม้ว่าการบริหารจัดการจะมีความเป็นมาโดยสามารถสืบค้นไปได้ไกลกว่านั้น แต่นักวิชาการต่างให้ข้อสังเกตว่ายุคเครื่องจักรกลนั้น ได้ถูกแทนที่อย่างรวดเร็วโดยยุคแห่งสารสนเทศ (Information age) อัลวิน ทอฟฟเลอร์ ได้กล่าวว่า “เศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับพลังงาน โทเดียมได้ถูกแทนที่โดยเศรษฐกิจที่ขึ้นอยู่กับพลังสมอง”

ศักราชใหม่ของสิ่งท้าทายที่เป็นการปฏิวัติการทำงานของผู้บริหาร และเป็นการ ปฏิวัติวิธีการคิดของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรของตน “ยิ่งเราเข้าสู่ยุค สารสนเทศมากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งจำเป็นที่จะต้องตั้งคำถามถึงความน่าเชื่อถือของแนวทางและแนวคิดในการบริหารจัดการเก่า ๆ มาก ขึ้นเท่านั้น ” (สจิวต์ แครนเนอร์, 2551)

ปัจจัยซึ่งเป็นสาเหตุหลักของการปฏิรูปราชการของประเทศต่าง ๆ มีดังนี้

1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความก้าวหน้าของวิทยาการ (Technology) ปัจจัยทั้งสองนี้ทำให้รูปแบบการแข่งขันของภาคเอกชนเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เกิด การลงทุน ทางตรงระหว่างประเทศมากขึ้น โดยมีการย้ายฐานการผลิตจากประเทศพัฒนาแล้ว (เช่น สหรัฐอเมริกาและกลุ่มประเทศในยุโรป) มาทำการผลิตในเอเชีย ซึ่งมีต้นทุนปัจจัยการผลิต เป็น แรงงาน (Labor Cost) ที่ต่ำ กว่าการกระทำ เช่นนี้ของภาคเอกชนจึงก่อให้เกิดภาวะการฉ้อฉลว่างงานในประเทศที่พัฒนาแล้ว และภาวะการฉ้อฉลว่างงานยิ่งทวีความรุนแรงขึ้นจากการมีรูปแบบการผลิตที่ยังคง อยู่ในประเทศพัฒนาแล้วเปลี่ยนมาใช้เครื่องจักรมากขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้ประชาชน ในประเทศ เหล่านี้หันมาคัดค้านรัฐบาลของตนในนโยบายอุตสาหกรรม นโยบายการค้าระหว่างประเทศ นโยบายประกันสังคม และนโยบายด้านภาษี นอกจากนี้ ความเจริญทางวิทยาการและสภาพโลกาภิวัตน์ยังก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมอีกด้วยทั้งที่เป็นปัญหาภายในประเทศ เช่น ปัญหา มลพิษและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือปัญหา ระหว่างประเทศ เช่น ปัญหา ปรากฏการณ์ เรือนกระจก (Global Warming)

2) ปัญหาที่เกิดจากการที่รัฐมีบทบาทมากเกินไปในระบบเศรษฐกิจ ทำให้ การผลิต ในสิ่งที่ตนไม่ชำนาญ ผลที่เกิดขึ้นคือกิจการหลายประเภทของภาครัฐมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่ำขาดความสามารถในการจัดการ ส่งผลให้ภาพรวมการใช้ทรัพยากรของประเทศเป็นไป อย่างไม่คุ้มค่า เกิดภาระหนี้สินและผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของประเทศในที่สุด

3) ปัญหาโครงสร้างภาษีทั้งภาษีศุลกากรและภาษีรายได้ส่วนบุคคล โครงสร้างภาษีที่สูงเกินไป ทำให้ราคาที่แท้จริงของสินค้าถูกบิดเบือน อีกทั้งยังเป็นการไม่ส่งเสริมการลงทุน ของเอกชน และทำลายความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4) การเจริญเติบโตของค่านิยมประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ด้อยโอกาส เกิดกระบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเด็นต่าง ๆ เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม สิทธิเด็กและสตรี และการลดการแข่งขัน สะสมอาวุธ โดยการเคลื่อนไหวดังกล่าวเรียกร้องให้รัฐบาลรับฟังความเห็น และข้อเสนอแนะจากประชาชนถึงผลกระทบของนโยบายรัฐบาลในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้

5) ระดับการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มขึ้น ซึ่งทำให้เกิดผลตามมา คือ มีการผลิตสินค้าประเภทใหม่ๆ เข้าสู่ตลาดอย่างรวดเร็วเกิดแนวความคิดการเน้นความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Orientation) ซึ่งทำให้กลยุทธ์ของภาคเอกชนเปลี่ยนจาก Volume Oriented มาเป็น Value Oriented ตัวอย่างของกลยุทธ์ดังกล่าวได้แก่ การมีระบบ Customer Service ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้บริการให้คำปรึกษาการใช้สินค้ารับฟังความคิดเห็นหรือรับฟังคำสั่งซื้อจากลูกค้าซึ่งการปรับตัวในการให้บริการแก่ลูกค้าดังกล่าว ทำให้ประชาชนในฐานะที่เป็นลูกค้าเกิดความคาดหวังอย่างเดียวกัน เมื่อมาใช้บริการจากภาครัฐ

6) การเกิดขึ้นของแนวคิดใหม่ทางวิชาการเกี่ยวกับการวิเคราะห์บทบาทของภาครัฐในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมาแนวคิดดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่ แนวคิดที่เรียกว่า Public Choice ที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการและนักการเมืองในที่สุดแล้วต่างมุ่งหวังผลประโยชน์ส่วนตน (ข้าราชการต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่และต้องการให้องค์การและนโยบายของตนมีความยิ่งใหญ่ ในขณะที่นักการเมืองต้องการที่จะได้รับการเลือกตั้ง) แนวคิด Public Choice เกิดควบคู่กับการกลับมาบทบาทของแนวคิดที่สนับสนุนกลไกระบบตลาด (Market Mechanism) ที่ได้รับแรงกดดันให้ภาคราชการปรับขนาดของตนให้เล็กลง

7) การล่มสลายของสหภาพโซเวียตและกลุ่มประเทศยุโรปตะวันออกที่ทำให้ถูกมองว่าเป็นการล้มเหลวของระบบการปกครองแบบรวมศูนย์

8) บทบาทของสื่อมวลชน โดยมีเทคโนโลยีทางการสื่อสารสมัยใหม่ช่วยให้แนวคิด และข้อมูลเกี่ยวกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น เผยแพร่ไปทั่วโลกได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เริ่มเป็นที่แพร่หลายผ่านหนังสือชื่อ Reinventing Government ซึ่งเขียน โดย David Osborne และ Ted Gaebler ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1992 ในหนังสือเล่มนี้ประกอบด้วยปรัชญาและแนวความคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิรูป

การบริหารภาครัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา แนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญ ที่ก่อให้เกิด “วาระการปฏิรูประบบราชการ ” (Reform agenda) เพื่อตอบสนองต่อความล้มเหลวของระบบราชการที่ขาดประสิทธิภาพไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แต่มุ่งหวังให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นหรือผู้เอื้ออำนวยมากกว่า การที่จะเป็นผู้ดำเนินการเองทุกเรื่อง (Catalytic Government) เป็นรัฐของชุมชนที่เน้นการสร้างพลังอำนาจมากกว่าการให้บริการ (Community-Owned Government) เป็นรัฐที่ใช้กลไกการตลาด (Market-Oriented Government) มองการณ์ไกล (Anticipatory Government) ใช้พันธกิจเป็นตัวขับเคลื่อน (Mission-Driven Government) เน้นผลงาน (Result-Oriented Government) ไม่ผูกขาด (Competitive Government) และกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม (Decentralized Government)

ในขณะที่ผลจากการประชุมของ The Commonwealth Association For Public Administration and Management (CAPAM) ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากกว่า 50 ประเทศ เมื่อปี 1994 ได้สรุปองค์ประกอบหลักของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

- 1) การให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน (providing high quality services that citizens value)
- 2) การลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่อนุวยงาน (Increasing managerial autonomy, particularly by reducing central agency controls)
- 3) การกำหนดวัด และให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล (demanding, measuring, and rewarding both organization and individual performance)
- 4) การสร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านของบุคลากร (เช่น ระบบการฝึกอบรม ระบบ ค่าตอบแทน และระบบคุณธรรม และเทคโนโลยี เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ) เพื่อช่วยให้อนุวยงาน สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ (Providing the human and technological resources that managers need to meet their performance targets)
- 5) การเปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องการแข่งขันทั้งการแข่งขันระหว่างอนุวยงาน ของรัฐด้วยกันเองและระหว่างอนุวยงานของรัฐกับอนุวยงานของภาคเอกชน ในขณะเดียวกันภาครัฐก็หันมาทบทวนตัวเองว่าสิ่งใดควรทำเองและสิ่งใดควรปล่อยให้เอกชนทำ (maintaining receptiveness to competition and open-mindedness by public servants as opposed to the private sector)

3.1.2 ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management : NPM) มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ให้ความหมายและลักษณะสำคัญไว้มากมาย สรุปได้ดังนี้

Christopher Hood (อ้างอิงใน จุมพล หนิมพานิช, 2550) ได้กล่าวถึง “ตัวแบบการบริหารจัดการ” หรือเขาเรียกว่า “การบริหารจัดการภาครัฐใหม่” ประกอบด้วยประเด็นดังนี้

1) ให้การบริหารจัดการอยู่ในมือของนักบริหารจัดการมืออาชีพ ประเด็นนี้หมายความว่า “การบริหารจัดการภาครัฐ” ควรจะเป็นเรื่องของนักบริหารจัดการมืออาชีพที่จะคอยบริหารจัดการ เพราะเป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น มีวิสัยทัศน์ มีการควบคุมองค์การในลักษณะที่มีความสุขุมรอบคอบ มีการทำงานตามหลักเหตุผล

2) ควรมีการวัดและมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในประเด็นนี้หมายความว่า จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายขณะเดียวกันมีการให้คำนิยามเป้าหมายรวมทั้งมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลงานที่ชัดเจนที่สามารถวัดผลเป็นรูปธรรมได้

3) ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลผลิต ขณะเดียวกันมีการให้น้ำหนักกับ “ผลลัพธ์” มากกว่า “ระเบียบวิธีการ”

4) มีการแตกหรือแยกหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐใหม่ขนาดเล็กลง เกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ในประเด็นนี้หมายความว่า แต่เดิมมาหน่วยงานภาครัฐจะมีขนาดใหญ่ ผลก็คือทำให้เกิดความไม่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้มีแนวคิดในการแตกหรือแยกหน่วยงานของภาครัฐอาทิให้มีขนาดเล็กลงเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

5) จัดให้มีการแข่งขัน “การบริหารจัดการภาครัฐ” โดยเฉพาะในประเด็นของการแข่งขันในการให้บริการสาธารณะมากขึ้นซึ่งการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวโดยทั่วไปมีส่วนในการช่วยทำให้ต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายลดลงขณะเดียวกัน มีคุณภาพมาตรฐานดีขึ้น

6) เน้นสไตล์หรือลีลา “การบริหารจัดการแบบภาคเอกชน ” ในประเด็นนี้จะทำได้จะต้องมีการขจัด “การบริหารจัดการแบบทหาร” “แบบราชการพลเรือน” มาเป็นวิธี “การบริหารจัดการแบบเอกชน ” มาใช้ในการ “บริหารจัดการภาครัฐ ” ซึ่งจะทำให้จะต้องมีการปรับเปลี่ยน วิธีการบริหารงานให้ทันสมัย เลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน

7) เน้นหรือให้ความสำคัญ กับเรื่องของวินัยในการใช้เงินแผ่นดิน ในประเด็นนี้หมายถึง การสร้างเสริม วินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน รวมทั้งเน้น เรื่องของความประหยัดในการใช้ทรัพยากรความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ตามประเด็นนี้ในทฤษฎี

ของ C. Hood หมายความว่า ควรจะมีการตัดทอนต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายโดยตรงขณะเดียวกัน พยายามให้แรงงานเห็นความสำคัญของวินัยในการใช้ทรัพยากร

คริสโตเฟอร์ ฮูด (Christopher Hood) (อ้างอิงใน สุพจน์ ทรายแก้ว , 2545) มองว่า เป็นเรื่องค่อนข้างยากในการให้คำนิยามของ NPM อันเป็นที่ยอมรับกันอย่างทั่วไป แต่ได้พยายามอธิบาย ถึงลักษณะสำคัญของ NPM ไว้หลายประการกล่าวคือ

- 1) เน้นการบริหารงานในแบบมืออาชีพ (professional management) ทำให้ผู้บริหารมีอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงาน
- 2) มีการกำหนดวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมให้ความสำคัญต่อภาระรับผิดชอบต่อผลงาน (accountability for results) มากกว่า ภาระรับผิดชอบต่อ กระบวนการ (accountability for process)
- 3) ให้ความสำคัญต่อการควบคุมผลสัมฤทธิ์และการเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล
- 4) พยายามปรับปรุงโครงสร้างองค์การเพื่อให้หน่วยงานมีขนาดที่เล็กลง และเกิดความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน (disaggregating) โดยให้มีการจ้างเหมางานบางส่วนออกไป (contract out)
- 5) เปิดให้มีการแข่งขัน ในการให้บริการสาธารณะ (contestability) อันจะ ช่วยปรับปรุง ประสิทธิภาพ ให้ดีขึ้น
- 6) ปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้มีความทันสมัยและเลียนแบบวิธีการของภาคเอกชน (business-like approach)
- 7) เสริมสร้างวินัยในการใช้จ่ายเงินแผ่นดิน ความประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

โจนาธาน บอสตัน (Jonathan Boston) (อ้างอิงใน ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2550) ได้สรุปสาระสำคัญของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ไว้ดังนี้

- 1) มองว่าการบริหารงานมีลักษณะของความเป็นสากลสภาพ หรือไม่มีความแตกต่าง อย่างเป็นนัยสำคัญระหว่างการบริหารงานของภาครัฐกิจเอกชนและการบริหารงานภาครัฐ
- 2) ปรับเปลี่ยนการให้น้ำหนักความสำคัญไปจากเดิมที่มุ่งเน้นการควบคุมทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า) และกฎระเบียบเป็นเรื่องของการควบคุมผลผลิตและผลลัพธ์หรือปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญในภาระรับผิดชอบต่อกระบวนการงาน (process accountability) ไปสู่ ภาระรับผิดชอบ ต่อผลสัมฤทธิ์ (accountability for results)

3) ให้ความสำคัญต่อเรื่องของทักษะการบริหารจัดการมากกว่า การกำหนดนโยบาย

4) โอนถ่ายอำนาจการควบคุมของหน่วยงานกลาง (devolution of centralized power) เพื่อให้อิสระและความคล่องตัวแก่ผู้บริหารของแต่ละหน่วยงาน

5) ปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานราชการใหม่ให้มีขนาดเล็กลงในรูปแบบของ หน่วยงานอิสระในกำกับ โดยเฉพาะการแยกส่วนระหว่างภารกิจงานเชิงพาณิชย์และไม่ใช่เชิงพาณิชย์ (การกำกับดูแลควบคุม) ภารกิจงานเชิงนโยบายและการให้บริการออกจากกันอย่างเด็ดขาด

6) เน้นการแปรสภาพกิจการของรัฐให้เป็นเอกชน และให้มีการจ้างเหมาบุคคลภายนอก (outsourcing) รวมทั้งการประยุกต์ใช้วิธีการจัดจ้าง และการแข่งขัน ประมูลงาน (competitive tendering) เพื่อลดต้นทุน และปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ

7) ปรับเปลี่ยนรูปแบบสัญญาจ้างบุคลากรของภาครัฐให้มีลักษณะเป็นระยะสั้น และกำหนดเงื่อนไขข้อตกลงให้มีความชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

8) เลียนแบบวิธีการบริหารจัดการของภาคธุรกิจเอกชน เช่น การวางแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ การทำข้อตกลงว่าด้วยผลงาน (performance agreement) การจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน การจัดจ้างบุคคลภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว / เฉพาะกิจการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน และการให้ความสำคัญต่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (corporate image)

9) มีการสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลตอบแทนในรูปของตัวเงิน (monetary incentives) มากขึ้น

10) สร้างระเบียบวินัยและความประหยัดในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยพยายามลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลผลิต

เดวิด ออสบอร์น และเทด แกปเบอร์ (David Osborne and Ted Gaebler อ้างอิงใน เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์ 2547, หน้า 450-451) ได้เสนอแนวคิดการเปลี่ยนโฉมภาคราชการ (Reinventing Government) ซึ่งได้รับการยอมรับในทางรัฐประศาสนศาสตร์ในช่วงทศวรรษที่ 1990 ดังนี้

1) ต้องการให้ระบบราชการทำหน้าที่เป็นที่เล็กลงกว่าให้ระบบราชการลงมือทำงานเอง

2) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ชุมชนเป็นเจ้าของและเป็นระบบราชการที่มอบอำนาจให้กับประชาชนไปดำเนินการเอง มากกว่าจะเป็นกลไกที่คอยให้บริการแต่อย่างเดียว

- 3) ต้องการให้ระบบราชการมีลักษณะของการแข่งขันการให้บริการ
สาธารณะ
- 4) ต้องการให้ระบบราชการขับเคลื่อนด้วยภารกิจมากกว่าขับเคลื่อนด้วย
กฎระเบียบ
- 5) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ให้ความสำคัญต่อผลของการ
ปฏิบัติงาน มากกว่าสนใจถึงปัจจัยนำเข้าทางการบริหารงานและขั้นตอนการทำงานทั้งหลาย
- 6) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มุ่งสนองต่อการเรียกร้องของ
ลูกค้ามากกว่าที่จะสนองต่อความต้องการของตัวระบบราชการและข้าราชการเอง
- 7) ต้องการให้ระบบราชการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นแบบรัฐวิสาหกิจมุ่ง
แสวงหารายได้มากกว่ารายจ่าย
- 8) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการเฝ้าระวังล่วงหน้าคือให้มีการ
เตรียม ป้องกันปัญหา ที่อาจจะเกิดในอนาคตที่จะคอยให้ปัญหาเกิดขึ้นแล้วค่อยตามแก้
- 9) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่มีการกระจายอำนาจจากข้างบน
ไปสู่ข้างล่าง ตามลำดับชั้น โดยเน้นให้ข้าราชการระดับปฏิบัติงานหลักมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
และการทำงานเป็นทีม
- 10) ต้องการให้ระบบราชการเป็นระบบที่ปรับเปลี่ยนไปตามกลไกของตลาด
ทศพร ศิริสัมพันธ์ และคณะ (อ้างอิงใน พิเศษ สุวรรณรังษี ,2552) กล่าวถึง
องค์ประกอบขององค์การที่มีประสิทธิภาพสูงในการดำเนินงาน มี 5 ประเด็น ดังต่อไปนี้
 - 1) ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้บริหารงานในเวลา
เดียวกัน คือ เป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้วย
 - 2) การพัฒนาบุคลากรขององค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะให้ความสนใจกับ
ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพราะตระหนักดีว่าคนเราต่างมีความคิดสร้างสรรค์อยู่แล้วโดย
ธรรมชาติ คำถามคือองค์การจะให้ความสำคัญกับความสามารถพิเศษและดึงความคิดสร้างสรรค์
ของบุคลากรให้เกิดประโยชน์กับงานที่ทำได้อย่างไร
 - 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ องค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะเสียค่าใช้จ่าย
ไปกับเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซอฟต์แวร์ และระบบโครงสร้างภายในน้อยกว่า ระดับ
มาตรฐานและน้อยกว่า คู่แข่งร้อยละ 15-20 แต่ผลตอบแทนมหาศาลมากมายยิ่งกว่า แต่ค่าใช้จ่าย
ส่วนใหญ่จะถูกใช้ไปกับการปฏิบัติงานที่เป็น กลยุทธ์สำคัญขององค์การอันสอดคล้องกับเป้าหมาย
ภารกิจ ดังนั้น เทคโนโลยีสารสนเทศ จะถูกนำไปใช้เสมือนเป็นทรัพย์สินทางกลยุทธ์ เป็นการลงทุน
เพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญและมีคุณค่า

4) การประเมินผลการดำเนินงานองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้อย่างมาก เช่น ความรู้ความทุ่มเทให้กับงาน ชื่อเสียงความซื่อสัตย์ต่างกับทรัพยากรที่จับต้องได้ เช่น ดินสอ กระดาษ โต๊ะ คอมพิวเตอร์ และเครื่องจักร เป็นต้น เพราะยากที่จะนำมาประเมิน ค่าถามคือองค์การจำเป็นต้องประเมินอะไรบ้าง เพราะทุกสิ่งไม่จำเป็นต้องประเมินเสมอไป

5) ความคิดริเริ่มและความคล่องตัวต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีประสิทธิภาพสูงจะต้องให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้การฝึกอบรมบุคลากร ทำวิจัยและพัฒนาคุณภาพภารกิจ มีสัมพันธภาพที่ดีกับกลุ่มเป้าหมายและเครือข่าย เป็นต้น

สรุปได้ว่า การบริหารราชการแนวใหม่ในปัจจุบัน แม้จะเรียกชื่อต่างกัน เช่น การบริหารราชการแนวใหม่ การบริหารจัดการสมัยใหม่หรือธรรมาภิบาลล้วนมุ่งเน้นการจัดการภาครัฐที่มีลักษณะ ดังนี้ 1) การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Efficiency Drive) โดยเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัยเลียนแบบการบริหารงานแบบภาคเอกชน 2) การลดขนาดและการกระจายอำนาจ (Downsizing and Decentralization) โดยพยายามให้กลไกตลาดได้เข้ามาทดแทนภาครัฐมากขึ้น 3) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Search of Excellence) โดยพัฒนาวัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมขององค์การเพื่อยกระดับมาตรฐานในการแข่งขัน และ 4) ให้ความสำคัญกับการบริการประชาชน (Public Service) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนต่อการให้บริการของรัฐบาล

นอกจากนี้ ยังเป็นเรื่องของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ภายใต้บทบัญญัติของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งได้ให้ความสำคัญในเรื่องแผนยุทธศาสตร์ การกำหนดตัวชี้วัดระบบติดตามและประเมินผล แรงจูงใจ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในทุกระดับ และที่สำคัญ คือ บทบาทของผู้บริหารในการจัดการคุณภาพทั้งพัฒนาทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี และกระบวนการที่จะขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจภาครัฐ

4. ข้อมูลทั่วไปของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

4.1 ประวัติกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ในหลายทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจ และสังคมไปมาก ส่งผลให้เกิดความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวางและยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพและวิถีการดำรงชีวิตของประชาชนเป็นวงกว้างและรุนแรงขึ้นตามลำดับ ในขณะเดียวกันหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการดำเนินงานอย่างไม่เป็นเอกภาพและขาดการบูรณาการ ดังนั้น ในการปฏิรูประบบราชการ โดยเฉพาะในพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 จึงได้จัดตั้งกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ ให้มีอำนาจหน้าที่ เกี่ยวกับการป่าไม้ การสงวน อนุรักษ์ และการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน และราชการอื่น ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เดิมงานด้านป่าไม้ทั้งหมด ได้แก่ งานปลูกบำรุงป่า งานวนวัฒนวิจัย งานอุทยานแห่งชาติงานทางด้านสัตว์ป่างานต้นน้ำ และงานด้านป้องกันปราบปรามและไฟป่า เป็นต้น ล้วนอยู่กับกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (เดิมสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์) ทั้งสิ้น แต่เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2545 วุฒิสภาได้มีมติด้วยคะแนน 127 ต่อ 23 ให้แยกงานเกี่ยวกับป่าเศรษฐกิจและงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครองป่าไม้ออกจากกัน โดยให้งานทางด้านป่าเศรษฐกิจ อยู่กับกรมป่าไม้ส่วนงานด้านอนุรักษ์และการคุ้มครอง ให้ไปตั้งเป็นกรมป่าไม้ใหม่และให้สังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกระทรวงใหม่ ต่อมาสภาผู้แทนราษฎรก็ได้มีมติเห็นชอบตามผลการประชุมของวุฒิสภาดังกล่าว ซึ่งจะต่างไปจากมติเดิมของสภาผู้แทนราษฎรในการพิจารณาในวาระที่ 3 วันที่ 29 มิถุนายน 2545 ซึ่งความเห็นดังกล่าวแต่เดิมเหล่านี้ไม่มีการแยกกรมป่าไม้เป็น 2 กรม ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกา เล่มที่ 119 ตอนที่ 99 ก. ลงวันที่ 2 ตุลาคม 2545 ให้จัดตั้งกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.2 การกจัดกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีภารกิจหน้าที่หลักตาม กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2547 ลงวันที่ 24 มิถุนายน 2547 ได้กำหนดให้กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า

และพันธุ์พืช มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการอนุรักษ์ สงวน คุ้มครอง ปั้นฟู ดูแลรักษา ส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช การจัดให้ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน โดยการควบคุมป้องกันพื้นที่ป่าอนุรักษ์ที่มีอยู่เดิมและฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กลับสมบูรณ์ด้วยกลยุทธ์การส่งเสริม กระตุ้นและปลูกจิตสำนึกให้ชุมชนมีความรู้สึกรักหวงแหนและมีส่วนร่วมในการดูแลทรัพยากรในท้องถิ่น เพื่อเป็นการรักษาสมดุลของระบบนิเวศและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความหลากหลายทางชีวภาพ สำหรับเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารแหล่งที่อยู่อาศัยของสัตว์ป่า แหล่งอาหาร แหล่งนันทนาการและการท่องเที่ยวทางธรรมชาติของประชาชน ทั้งนี้ ภายในเขตอุทยานแห่งชาติ เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่า และเขตห้ามล่าสัตว์ป่า และมีการกิจอื่น ตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

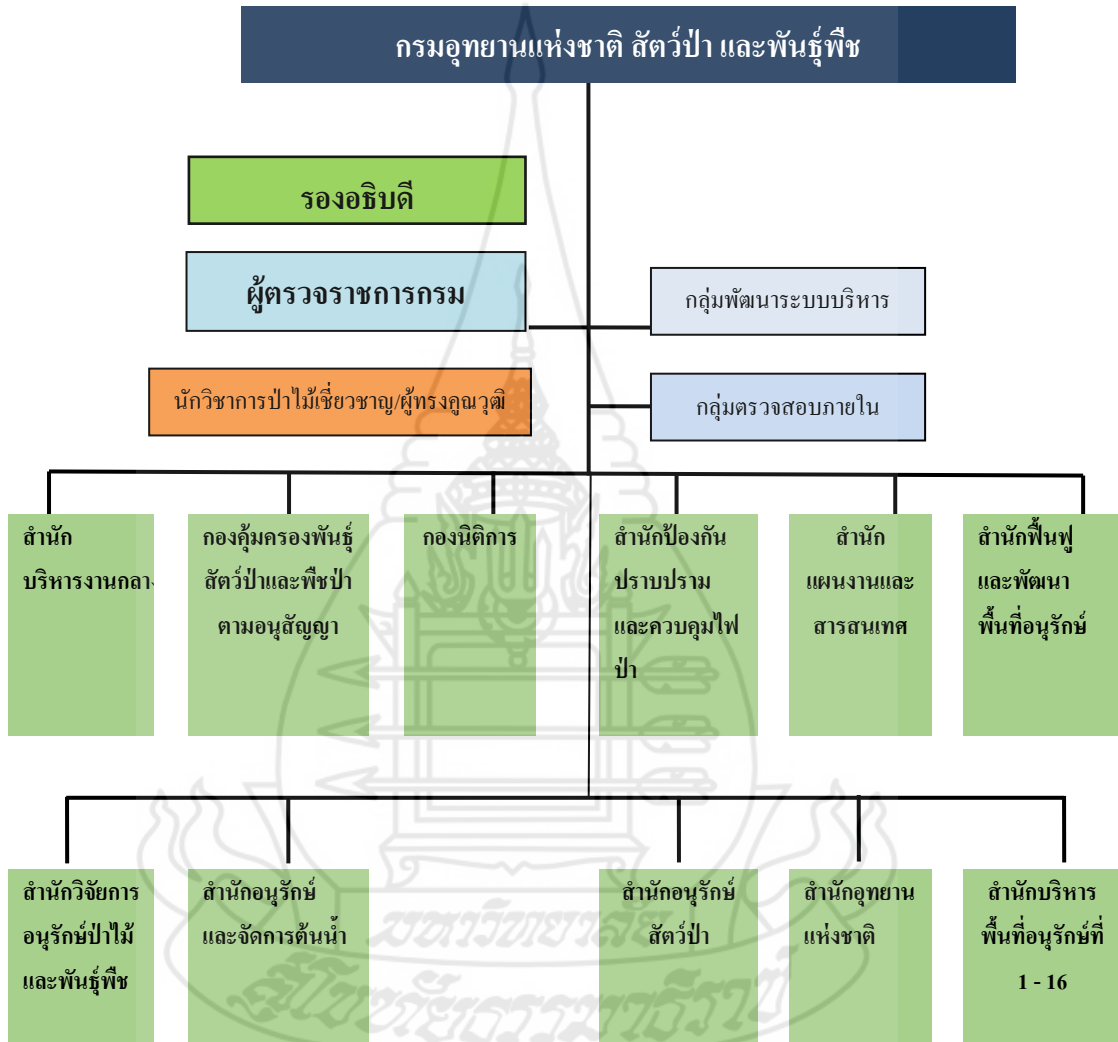
1. อนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่าให้สมบูรณ์และสมดุลตามธรรมชาติโดยให้มีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืนที่เกิดประโยชน์สูงสุดทางด้านเศรษฐกิจและสังคม
2. ปั้นฟู แก้ไข ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศในพื้นที่ป่าไม้
3. ควบคุม กำกับดูแล ป้องกันการบุกรุก การทำลายป่า และการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยป่าไม้ กฎหมายว่าด้วยป่าสงวนแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการสงวนและคุ้มครองสัตว์ป่า และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ศึกษา วิจัย และพัฒนาวิธีการอนุรักษ์การบริหารจัดการ และการฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ
5. กำหนดมาตรการและมาตรฐานเกี่ยวกับการอนุรักษ์ การบริหารจัดการ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
6. บริการข้อมูลสารสนเทศและถ่ายทอดเทคโนโลยีด้านป่าไม้
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

4.3 โครงสร้างกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้กระบวนการบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติราชการ โดยแบ่งออกเป็น จำนวน 2 กอง และ 24 สำนัก ดังนี้ 1) สำนักบริหารงานกลาง 2) กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา 3) กองนิติการ 4) สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า 5) สำนักแผนงานและสารสนเทศ 6) สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์ 7) สำนักวิจัยการอนุรักษ์

ป่าไม้และพันธุ์พืช 8) สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ 9) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า 10) สำนักอุทยานแห่งชาติ และ 11-26) สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 1 - 16

โครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



ภาพที่ 2.4 แสดงโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ที่มา : สืบค้นจาก <https://portal.dnp.go.th/Content?contentId=22> (เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565)

4.4 ยุทธศาสตร์ของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระหว่างปี พ.ศ. 2563 – 2565

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ดำเนินการวางแผนและพัฒนาให้เกิดยุทธศาสตร์เพื่อการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ซึ่งได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ บนขอบข่ายของบทบาทภารกิจ (Core Function) หรือ พันธกิจหลัก (Mission) ของหน่วยงาน โดยเน้นการอนุรักษ์ พิทักษ์ (ป้องกัน) รักษา ค้ำครอง พื้นฟูและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่อนุรักษ์อย่างยั่งยืนและการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

4.4.1 วิสัยทัศน์: เพิ่มพื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้ได้ ร้อยละ 25 ของพื้นที่ประเทศ ภายในปี 2569

4.4.2 พันธกิจ

- 1) อนุรักษ์ ค้ำครองและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่า
- 2) วิจัย พัฒนาและให้บริการด้านวิชาการ
- 3) บริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้และสัตว์ป่าโดยการมีส่วนร่วมบนพื้นฐานเทคโนโลยี ที่เหมาะสม
- 4) ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างสมดุลและยั่งยืน

4.4.3 ค่านิยม : *PROTECT* หมายถึง “คุ้มครองรักษา”

P = Participation หมายถึง ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

R = Relevance หมายถึง งานตรงภารกิจ

O = Outcome หมายถึง มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการดำเนินงานเป็นหลัก

T = Team หมายถึง ทำงานเป็นทีม

E = Efficiency หมายถึง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

C = Conservation หมายถึง อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้คงความอุดมสมบูรณ์สามารถใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

T = Technology หมายถึง นำวิทยาการมาใช้ในการปฏิบัติงาน

4.4.4 ยุทธศาสตร์

กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 - 2565) ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 -2580) แผนแม่บทแก้ไขปัญหาการทลายทรัพยากรป่าไม้ การบุกรุกที่ดินของรัฐ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา และแผนอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จากภารกิจที่ได้รับ

มอบหมาย กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายรัฐบาล ด้านการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน และนโยบายป่าไม้แห่งชาติ 3 ด้าน (1) ด้านการจัดการป่าไม้ (2) ด้านการใช้ประโยชน์ผลผลิตและการบริการจากป่าไม้และอุตสาหกรรมป่าไม้ และ (3) ด้านการพัฒนาาระบบบริหารและองค์กรเกี่ยวกับการป่าไม้ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการป้องกันการบุกรุก ทำลายทรัพยากรป่าไม้ อย่างบูรณาการ
- 2) ด้านอนุรักษ์และฟื้นฟู พื้นที่ป่าอนุรักษ์ให้มีสภาพป่าสมบูรณ์
- 3) ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การเฝ้าระวังพื้นที่ป่าอนุรักษ์ เพื่อลดภัยคุกคามต่อระบบนิเวศป่าไม้และสัตว์ป่า
- 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพพื้นที่ป่าอนุรักษ์ในการให้บริการด้านนิเวศอย่างสมดุล
- 5) ด้านการศึกษา วิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ
- 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารระบบจัดการภาครัฐ

สรุปได้ว่า กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้นำหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพ รวมถึง แนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชน มาปรับใช้กับการบริหาร เช่น การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงหลัก ความคุ้มค่า การจัดการโครงสร้าง ที่เป็นแบบแนวราบ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ การให้ความสำคัญต่อค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรม มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพและความพึงพอใจของประชาชนเป็นสำคัญ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร รวมจำนวนทั้งสิ้น 225 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม คือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบ

สัมภาษณ์ถึงโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home : กรณีศึกษา สายทรัพยากรบุคคลสถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home และระดับของประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home โดยกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานสายทรัพยากรบุคคลของสถาบันการเงินเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 239 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS (เวอร์ชัน 25) ด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงาน ปัจจัยทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งานปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อใช้งาน ปัจจัยนโยบายองค์การ ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปผลได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในองค์การแห่งนี้ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่บ้าน ปัจจัยความไว้วางใจต่อพนักงาน ปัจจัยเทคโนโลยีที่เอื้ออำนวยต่อการใช้งาน ปัจจัยนโยบายองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยที่ได้นี้สามารถเป็นแนวทางให้กับองค์การนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงาน Work from home เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบการทำงาน Work from home ของหน่วยงานและองค์การอื่น ๆ ให้ดีมากยิ่งขึ้น

บุรณี สุริยไชย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร (2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร จำนวน 400 คน โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานะภาพโสด อายุอยู่ระหว่าง 30 -40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีการรับรู้และให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการศึกษาพบว่า เมื่อความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน เพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรจะเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือ ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร

นิตา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และสามารถนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน จำนวน 14 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และประมวลผล โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ Independent-Sample T-Test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยด้านปัจจัยจิตใจพบว่าข้าราชการที่มีช่วงอายุและสถานการณืดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจิตใจเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือการมีนโยบายและการบริหาร ที่เป็นธรรม มีการพัฒนาข้าราชการที่เหมาะสมกับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจน การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความแตกต่างด้านอายุ มีผลต่อปัจจัยจิตใจใน

การปฏิบัติงานใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานะ การดำรงตำแหน่งของข้าราชการมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุนความก้าวหน้า ของข้าราชการที่เหมาะสมตามช่วงอายุและสถานะการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันซึ่งมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจมากที่สุด และให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวก ปลอดภัย นำทำงานสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ

นาถกมล พิมพานุช (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบ ภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี ในสำนักงานสรรพากรภาค 2 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี ในสำนักงานสรรพากรภาค 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ T-test สถิติ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และใช้สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน อายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ต่างกัน แต่ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี ในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยในการทำงาน ด้านเข้าใจและความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2 แต่ ด้านการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีในสำนักงานสรรพากรภาค 2

ธัญกรณีย์ ทองเลิศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนา ในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากร ประชากร จำนวน 1,322 คน หากกลุ่มตัวอย่างด้วยการคิดคำนวณ ตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane 1967) ได้จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ซึ่งมีการ หาคูณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการของคอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.88 โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) อีกทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ความทันเวลา คุณภาพของงานและผลสำเร็จของงาน อีก 1 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านปริมาณ 2) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บรรยากาศ/ สภาพแวดล้อม และความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัย ที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรค คือ นโยบายวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรม/ การมีส่วนร่วม และบุคลากรขาดศักยภาพใน การปฏิบัติงาน มีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ องค์กรแจ้งนโยบายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจน ใช้หลักธรรมาภิบาล ทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรม การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้า ส่งเสริมความผูกพัน ความสามัคคีในการทำงาน และนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สุวิมล เจริญสุข (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของทัศนคติในการฝึกอบรมการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแรงจูงใจภายใน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานที่ทำการศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ผู้บริหารในการรวบรวมข้อมูล สำหรับวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุและสหสัมพันธ์เพียร์สัน โดยในการศึกษาครั้งนี้จะใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 230 คน จาก 536 คน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงด้านการมีบุตรหรือไม่เท่านั้นที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ขณะที่ทัศนคติในการฝึกอบรม การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และ แรงจูงใจภายในมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและพบว่า ปัจจัยด้านความจำเป็นของการฝึกอบรมให้กับพนักงาน การอบรมความรู้เฉพาะด้านตามแผนกที่ปฏิบัติงานเพียงพอ และครบถ้วน และความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จและอยากพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

สิรินภา ทาระนัค (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของสมรรถนะหลัก ปัจจัยเชิงจิต ประสิทธิภาพ ในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์ สมรรถนะหลัก ปัจจัยเชิงจิต ที่คาดว่าจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 156 ราย สถิติที่ใช้ในการศึกษา คือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ในการหาความสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 -40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 -10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท สังกัดสำนักปลัด ตำแหน่งงานสายงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็น ด้านสมรรถนะหลัก มากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.46$) มีระดับความคิดเห็น ด้านปัจจัยเชิงจิต มากที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.45$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.39$) มีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็ว ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.41$) ด้านปัจจัยความสัมพันธ์ภายในที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Y) นั้น เป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรับผิดชอบ (X17) เท่ากับ 0.448 เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อด้านการบริการ ที่เป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีค่า β เท่ากับ 0.254, 0.215, 0.190, 0.185, 0.171 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ทั้งห้าสามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 40.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัญหาและอุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นสามด้าน คือ ด้านสมรรถนะหลัก พบปัญหา

ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ร้อยละ 46.4 ด้านปัจจัย
 จูงใจ พบปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ร้อยละ 60.0 ด้านประสิทธิภาพ
 พบปัญหา ในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ร้อยละ 29.3

กมลวรรณ นิรนาทโกมล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ จำกัด มีวัตถุประสงค์
 เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น
 อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ จำกัด (2) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยการเสริมแรงในการทำงานของ
 ข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ จำกัด (3) เปรียบเทียบ
 ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ
 จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (4) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ จำกัด ประชากรที่ใช้
 ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการ บริษัท คอมพิวเตอร์ ซิสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตแจ๊ซ จำกัด
 จำนวน 202 คน ใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ 135 ตัวอย่าง โดยการสุ่ม
 ตัวอย่างแบบ ชั้นภูมิและการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่
 แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วน
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และ
 การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า (1) ประสิทธิภาพการทำงาน
 ของข้าราชการ พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับความเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่
 การลดค่าใช้จ่าย การลดข้อผิดพลาด การลดเวลาในการปฏิบัติงาน และคุณภาพของงาน ตามลำดับ
 (2) ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ
 และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเสริมแรงอยู่ในระดับมาก (3) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพ
 การทำงาน พบว่า เพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ อายุงาน และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมี
 ระดับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการ
 ทำงานแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายกลุ่มพบว่า มีความแตกต่างกันระหว่างอายุ 21-30 ปี กับอายุ 41-50 ปี
 และอายุ 31-40 ปีกับอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (4) การวิเคราะห์ปัจจัยที่
 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยเสริมแรง ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
 การทำงานได้ร้อยละ 29 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ
 ทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์
 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร

ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 50.90 วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.90 ชั้นยศ สิบเอกคิดเป็นร้อยละ 22.12 และมีตำแหน่งงานหัวหน้าชุดยังคิดเป็น ร้อยละ 30.53 จากการศึกษาผู้วิจัยได้ตัวแบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจำนวน 1 ด้าน คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในประเด็นลักษณะงานที่รับผิดชอบตรงกับ ความรู้ความสามารถสูงสุด ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นในประเด็นการได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาสูงสุด 2) ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็น ในประเด็นความเชื่อมั่นต่ออนาคตขององค์กรสูงสุด 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นในประเด็นความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้สูงสุด และ 4) ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีระดับความคิดเห็นในประเด็นงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิตสูงสุด

ตารางที่ 2.1 สรุปการศึกษาทบทวนวรรณกรรม

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรอบม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสำนักงาน ที่ดินกรุงเทพ มหานคร	1) ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการใน สำนักงานที่ดิน กรุงเทพ มหานคร และสำนักงาน ที่ดินกรุงเทพมหานคร สาขาทุกสาขา อยู่ใน ระดับสูงมากที่สุด 2) ลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการ บริหารจัดการองค์การ เพื่อประสิทธิภาพตาม							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
แนวคิดกระบวนการทัศน์ ทางรัฐประศาสนศาสตร์ มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสำนักงาน ที่ดินกรุงเทพมหานคร	ด้านระดับ การศึกษาส่งผล ต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน มากที่สุด	ด้านค่าจ้างและ ผลตอบแทนส่งผล ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานมากที่สุด			การทำงานที่ โปร่งใสและ ตรวจสอบได้ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานมาก ที่สุด			
มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน จากรูปแบบการ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ทำงานจากรูปแบบการ ทำงาน Work from home (ปัจจัย สภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่บ้าน ปัจจัย		ยอมรับสมมติฐาน					

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
ทำงาน Work from home : กรณีศึกษา สาย ทรัพยากรบุคคล สถาบันการเงิน เอกชนแห่งหนึ่ง	ความไว้วางใจต่อ พนักงาน ปัจจัย ทรัพยากรที่เอื้ออำนวย ต่อการใช้งานปัจจัย เทคโนโลยีที่ เอื้ออำนวยต่อการใ้ งาน ปัจจัยนโยบาย องค์การ)							
บุรณี สุริยไชย (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ กรมศุลกากร	1) ปัจจัยด้าน ประชากรศาสตร์ที่ แตกต่างกัน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ที่ต่างกัน							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
2) ปัจจัยจูงใจ มี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร	ยอมรับ สมมติฐาน	ยอมรับ	ยอมรับสมมติฐาน					
3) ปัจจัยค้ำจุนมี อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร								



ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
นิตา ประพุดติ ธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์	สมมติฐานที่กำหนด มาจากข้อมูลของ ข้าราชการ ด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และสถานการณ์ดำรง ตำแหน่ง	อายุ และ สถานการณ์ดำรง ตำแหน่ง มีการ ตอบสนองต่อ ปัจจัยจูงใจเป็น อย่างมาก	ยอมรับสมมติฐาน					

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรอบรม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
สุวิมล เจริญสุข (2561)	1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ แตกต่างกันมี	ประสิทธิภาพมี ความ	มีความสัมพันธ์ เชิงบวก (+)			มี	มี	
ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของพนักงาน ระดับ	ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการที่ แตกต่างกัน	แตกต่างกันตาม ปัจจัย				มีความสัมพันธ์ เชิงบวก (+)	มีความสัมพันธ์ เชิงบวก	
ระดับ ปฏิบัติการของ โรงงานผลิต ชิ้นส่วน รถยนต์แห่ง หนึ่งในจังหวัด ชลบุรี	2) เป็นการหา ความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติในการ อบรม การรับรู้การสนับสนุน จากองค์การ แรงจูงใจ ภายใน และ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	ส่วนบุคคล					(+)	

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกอบรม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
ณัฐวัตร เป็งวัน ปลุก (2560) ปัจจัยจูงใจที่ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารประจำ สังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรมทหารราบ ที่ 7	1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ทำงานของข้าราชการ ทหารสังกัดกองพัน ทหารราบที่ 1 กรม ทหารราบที่ 1 กรม ทหารราบที่ 7	ยอมรับสมมติฐาน มีปัจจัยดังนี้ ด้านลักษณะงาน/ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา/ ความมั่นคงในงาน/ ด้านความผูกพันต่อ องค์กร และ ความเป็นอยู่ส่วนตัว						

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
	2) ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำ จุน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ทำงานของข้าราชการ ทหารฯ							
สิรินภา ทาระ นัค (2561) ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่	1) ลักษณะ ประชากรศาสตร์ มีผล ต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่	ความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน และ ด้านความสำเร็จใน การทำงาน อยู่ใน ระดับ มากที่สุด						ด้านการทำงาน เป็นทีม อยู่ใน ระดับ มากที่สุด

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกรวม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
	2) สมรรถนะหลัก มี ผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ฯ							
	3) ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วน ท้องถิ่น ฯ							

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ชื่อ-สกุล ผู้แต่ง (ปีที่พิมพ์) / ชื่อเรื่อง	สมมติฐาน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						
		ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยแรงจูงใจ (ปัจจัยจิตใจ และ ปัจจัยค่าจูง)	ปัจจัยเสริมแรง	ปัจจัยการบริหาร องค์การ	ทัศนคติ ในการ ฝึกอบรม	การรับรู้การ สนับสนุน จากองค์การ	สมรรถนะหลัก
กมลวร นีรนาท โกมล (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพ การทำงานของ บุคลากร บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเต็มคอนเน็ค ชั่น อินเตอร์ เนตชั่นแนล จำกัด	1) พนักงาน บริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเต็ม คอนเน็คชั่น อินเตอร์ เนตชั่นแนล จำกัด ที่มี คุณลักษณะส่วนบุคคล ต่างกันมีประสิทธิภาพการ ทำงานแตกต่างกัน 2) ปัจจัยแรงจูงใจ และ ปัจจัยเสริมแรง ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัท คอมพิวเตอร์ซีสเต็ม คอน เน็คชั่น อินเตอร์เนตชั่น แนล จำกัด	อายุที่แตกต่างกันมี ระดับประสิทธิภาพ การทำงานแตกต่างกัน	ยอมรับ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน				

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้กำหนดรูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ที่ศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ช่วงเวลาหนึ่งโดยเน้นการวัดครั้งเดียว การวิเคราะห์จากแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิด

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 1,016 คน จาก 12 หน่วยงาน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 สรุปกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

หน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)
1) กลุ่มตรวจสอบภายใน	10
2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9
3) สำนักบริหารงานกลาง	223
4) กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา	55

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)
5) กองนิติการ	38
6) สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟฟ้า	66
7) สำนักแผนงานและสารสนเทศ	71
8) สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์	179
9) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช	77
10) สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ	102
11) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	93
12) สำนักอุทยานแห่งชาติ	93
รวม 12 หน่วยงาน	1,016

ที่มา : ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักบริหารงานกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ณ วันที่ 31 มีนาคม 2565

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 289 คน ซึ่งคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้สูตรคำนวณของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ตามสูตร ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง

แทนค่าการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{1,016}{1 + 1,016(0.05)^2}$$

$$n = \frac{1,016}{1 + 1,016(0.0025)}$$

$$n = \frac{1,016}{1+(2.34)}$$

$$n = 287 \approx 289$$

ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ จำนวน 289 ตัวอย่าง

1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการเลือกตัวอย่างตามหน่วยงาน ส่วนกลางและเทียบสัดส่วน เพื่อหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละหน่วยงาน ตามสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน} \times \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

เมื่อแทนค่าสูตร โดยใช้วิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละ หน่วยงานผลปรากฏว่าต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน และจำนวนประชากรทั้งหมด 1,016 คน ซึ่งแบ่งเป็น 12 ชั้นภูมิตามหน่วยงาน ดังแสดงผลในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	จำนวน ประชากร (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1) กลุ่มตรวจสอบภายใน	10	3
2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	9	3
3) สำนักบริหารงานกลาง	223	63
4) กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา	55	16
5) กองนิติการ	38	11
6) สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า	66	19
7) สำนักแผนงานและสารสนเทศ	71	20

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

หน่วยงาน	จำนวน	จำนวน
	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
8) สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์	179	51
9) สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช	77	22
10) สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ	102	29
11) สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า	93	26
12) สำนักอุทยานแห่งชาติ	93	26
รวม 12 หน่วยงาน	1,016	289

จากตารางที่ 3.2 การสุ่มเลือกตัวแทนในแต่ละหน่วยงานเพื่อตอบแบบสอบถาม ใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จากแต่ละหน่วยงาน และเนื่องจากจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มีข้อจำกัดในการแจกแบบสอบถาม จึงใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยวางแนวคำถาม ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และตามประเด็นในกรอบแนวคิดการศึกษา โดยใช้ Google Forms ในการสร้างแบบสอบถาม จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสอบถามข้อมูลและวัดระดับการจูงใจ/ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้เก็บจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีคำถามทั้งหมด จำนวน 29 ข้อ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ มีคำถามจำนวน 11 ข้อ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยค้ำจุน มีคำถามจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีคำถามทั้งหมดจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วม/ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และการนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) และข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีคำถามทั้งหมดจำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านความประหยัด/ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ข้อคำถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 จะกำหนดรูปแบบคำถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง น้อยที่สุด

3.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

3.2.2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับเนื้อหา และครอบคลุมวัตถุประสงค์จากการนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ IOC ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าทุกรายการข้อคำถาม มากกว่า 0.50 ทุกรายการ แล้วจึงนำมาปรับปรุง ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่งเพื่อนำไปใช้ในการทดลองใช้

3.2.3 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Validity) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา เพื่อเสนออาจารย์ ที่ปรึกษาพิจารณาถึงความเหมาะสมในข้อคำถามแต่ละข้อ และสำหรับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาในแบบสอบถาม ผู้ศึกษา มีการนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาเรียบร้อยแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

ทั้งนี้ การวิเคราะห์ค่า IOC แต่ละข้อคำถามได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านจนได้แบบสอบถาม 44 ข้อและส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงก่อนนำไปทดลอง Try out กับประชากรที่คล้ายคลึงกันกับประชากรจริงต่อไป การวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรายการข้อคำถามด้วยการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน นำผลการแสดงความคิดเห็นที่ได้มาวิเคราะห์ค่า IOC ได้ค่า IOC ทั้งหมด เท่ากับ 0.93 ผู้ศึกษา ได้ดำเนินการสรุปจัดทำ แบบสอบถามสำหรับนำไปใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับลักษณะประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha) (1951 อ้างอิงในวรรณคดี แสงประทีปทอง, 2549 หน้า 143) โดยถือเกณฑ์การ ทดสอบค่าของ Alpha มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้น ใช้ได้ตามสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ทั้งนี้ เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่า แบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์เที่ยงตรงและเชื่อถือได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1) นำแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3 และ 4 ประกอบด้วย จำนวนข้อในแบบสอบถาม ทั้งหมด จำนวน 44 ข้อ เพื่อมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละส่วน โดยกำหนดให้การให้คะแนนระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

2) เลือกจำนวนข้อที่ต้องการทดสอบในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2, 3 และ 4 เพื่อคำนวณหา Alpha ด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS หากมีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ และหากพบข้อบกพร่องในขั้น ตอนใด ผู้ศึกษาจะนำไปปรับปรุงแก้ไขจนผ่านทุกขั้นตอน

3) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือที่ได้จากแบบสอบถามในด้านการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปรากฏว่ามีผล Reliability Coefficients ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 ซึ่งมากกว่า 0.70 ซึ่งถือว่า แบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้จริง รายละเอียดตามตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่า Reliability Coefficients
ตัวแปรอิสระ	
1. ปัจจัยจิตใจ	0.75
2. ปัจจัยค้ำจุน	0.92
3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ	0.83
ตัวแปรตาม	
1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช	0.92
รวม	0.95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 ตัวอย่าง มีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา เอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ บริการค้นคว้าข้อมูลภายใต้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตและงานวิจัย ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 289 ตัวอย่าง จาก 12 หน่วยงาน โดยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 ขออนุญาตหน่วยงาน โดยทำหนังสือ จากสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากข้าราชการในหน่วยงาน กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในหน่วยงานที่ตั้งอยู่ส่วนกลาง จำนวน 12 หน่วยงาน

3.2.2 ส่งแบบสอบถามให้หน่วยงานในสังกัดกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 12 หน่วยงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Forms ในการสร้างแบบสอบถาม และประสานงานทางโทรศัพท์ เพื่อขอความร่วมมือให้เจ้าหน้าที่แต่ละหน่วยงานช่วยติดตามแบบสอบถามด้วยอีกทางหนึ่ง

3.2.3 เมื่อได้รับแบบสอบถามเพียงพอแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามอีกครั้ง ซึ่งได้รับแบบสอบถามตอบกลับคืน จำนวน 289 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากนั้นนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา หลังจากนั้นนำข้อมูลมาลงรหัส แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผู้ศึกษาใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณ โดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (Class interval) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย เพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับการจูงใจ/ประสิทธิภาพ
4.20 - 5.00	สูงที่สุด/ มากที่สุด
3.40 - 4.19	สูง/ มาก
2.60 - 3.39	ปานกลาง
1.80 - 2.59	ต่ำ/ น้อย
1.00 - 1.79	ต่ำที่สุด/ น้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ F-test (One – Way ANOVA)

2. การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ F-test (One – Way ANOVA)

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ F-test (One – Way ANOVA)

4. การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน” วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การ วิเคราะห์ F-test (One – Way ANOVA)

5. การทดสอบสมมติฐาน โดยในสมมติฐานกำหนดไว้ว่า “ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” วิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (enter) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงาน โดยกำหนดความมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

โดยมีสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษากำหนด ดังนี้

n	หมายถึง	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบที
F	หมายถึง	ค่าสถิติที่ใช้ในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
df	หมายถึง	ชั้นแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
SS	หมายถึง	ผลบวกกำลังสอง (Sum of Squares)

M.S. หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
Sig หมายถึง	ระดับนัยสำคัญของการทดสอบ
* หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
R หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ² หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนาย (R Square)
Adj. R ² หมายถึง	ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
B หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficients)
Beta หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยมาตรฐาน (Standardized Regression Coefficients)
S.E. หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย (Standard Error of the Estimate)
X หมายถึง	ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจิตใจ X ₁ ปัจจัยค่าเงิน X ₂ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และการจัดการภาครัฐ X ₃)
\hat{Y}, \hat{Z} หมายถึง	คะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	93	32.20
หญิง	196	67.80
รวม	289	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
ไม่เกิน 25 ปี	5	1.70
26-35 ปี	142	49.10
36-45 ปี	85	29.40
46-55 ปี	37	12.80
มากกว่า 55 ปี	20	7.00
รวม	289	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปวช. หรือเทียบเท่า	2	0.70
ปวส.	20	7.00
ปริญญาตรี	177	61.20
ปริญญาโทขึ้นไป	90	31.10
รวม	289	100.00
4. ประเภทตำแหน่ง		
ประเภททั่วไป	74	25.60
ประเภทวิชาการ	213	73.70
ประเภทอำนวยการ	2	0.70
รวม	289	100.00
5. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน		
10,001-20,000 บาท	130	45.00
20,001-30,000 บาท	82	28.40
30,001-40,000 บาท	41	14.10
40,001-50,000 บาท	13	4.50
มากกว่า 50,000 บาท	23	8.00
รวม	289	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	139	48.10
6 – 10 ปี	58	20.10
11 – 15 ปี	39	13.50
16 – 20 ปี	11	3.80
21 – 25 ปี	15	5.20
มากกว่า 25 ปี	27	9.30
รวม	289	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32.20

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.10 รองลงมาคือ อายุ 36-45 ปี อายุ 46-55 ปี และอายุมากกว่า 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.40 ร้อยละ 12.80 และร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 61.20 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทขึ้นไป ระดับ ปวส. และ ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 31.10 ร้อยละ 7.00 และร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

4. เงินเดือนที่ได้รับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน เป็นเงิน 10,001- 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาคือ รายได้ 20,001- 30,000 บาท รายได้ 30,001- 40,000 บาท รายได้ มากกว่า 50,000 บาท และรายได้ 40,001- 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.40 ร้อยละ 14.10 ร้อยละ 8.00 และร้อยละ 4.50 ตามลำดับ

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 รองลงมาคือ ระยะเวลา 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 25 ปี 21-25 ปี และระยะเวลา 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.10 ร้อยละ 13.50 ร้อยละ 9.30 ร้อยละ 5.20 และร้อยละ 3.80 ตามลำดับ

6. ประเภทตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 73.70 รองลงมาคือ ประเภททั่วไป และประเภทอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 25.60 และร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จะนำเสนอในภาพรวม จำแนกรายด้าน และจำแนกรายข้อ รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ	3.55	0.41	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน	3.64	0.45	มาก
รวม	3.60	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจทั้งสองปัจจัยอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการการทำงาน	3.76	0.49	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ	3.37	0.65	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55	0.68	มาก
ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.35	0.52	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	3.71	0.52	มาก
รวม	3.55	0.41	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	3.62	0.65	มาก
ด้านการบังคับบัญชา	3.49	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3.85	0.60	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	4.26	0.66	มากที่สุด
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.08	0.73	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.28	0.67	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.38	0.67	ปานกลาง
ด้านค่าผลตอบแทน	3.18	0.86	ปานกลาง
รวม	3.64	0.45	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สำหรับปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจด้านตำแหน่งงานเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านค่าผลตอบแทน ตามลำดับ และสำหรับปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ

ด้านความสำเร็จในการการทำงาน เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านลักษณะงานที่ทำ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายชื่อ

ปัจจัยแรงจูงใจ		\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ				
ด้านความสำเร็จในการการทำงาน				
1	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงาน ท่านสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ตามที่ตั้งไว้	4.14	0.60	มาก
2	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงาน ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติงานได้	3.39	0.71	ปานกลาง
รวม		3.76	0.49	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับ				
3	บุคลากรในองค์กรของท่านได้รับการ ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากเพื่อน ร่วมงาน	3.37	0.80	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านยกย่องชมเชยและ ไว้วางใจท่านด้วยความเต็มใจ	3.39	0.78	ปานกลาง
รวม		3.37	0.65	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
5	หน่วยงานมีการพิจารณาการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.40	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
6	หน่วยงานมีการสนับสนุนในการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และ การศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	3.70	0.80	มาก
	รวม	3.55	0.68	มาก
	ด้านลักษณะงานที่ทำ			
7	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสม ชัดเจนและท้าทายความสามารถ	3.42	0.71	มาก
8	การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้เกิดทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ในงาน	3.35	0.74	ปานกลาง
9	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.31	0.77	ปานกลาง
	รวม	3.35	0.52	ปานกลาง
	ด้านความรับผิดชอบ			
10	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงาน ท่านมีความรับผิดชอบ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้	4.06	0.69	มาก
11	หน่วยงานเปิด โอกาสให้ท่านได้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ	3.38	0.60	ปานกลาง
	รวม	3.71	0.52	มาก
	ปัจจัยค้ำจุน			
	ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร			
12	องค์กรมีนโยบายการบริหารงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม	3.88	0.74	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

	ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
13	หน่วยงานมีโครงสร้าง และอัตรากำลังที่เหมาะสม กับปริมาณงานในสภาพปัจจุบัน	3.36	0.89	ปานกลาง
14	นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง	3.64	0.77	มาก
	รวม	3.62	0.65	มาก
ด้านการบังคับบัญชา				
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	3.38	0.72	ปานกลาง
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา ในการทำงานของท่านได้	3.71	0.77	มาก
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานได้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ	3.38	0.73	ปานกลาง
	รวม	3.49	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร				
18	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	3.82	0.68	มาก
19	ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.90	0.66	มาก
	รวม	3.85	0.60	มาก
ด้านตำแหน่งงาน				
20	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี	4.28	0.67	มากที่สุด
21	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.25	0.71	มากที่สุด
	รวม	4.26	0.66	มากที่สุด

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ปัจจัยแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความมั่นคงในการทำงาน			
22 ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง	4.16	0.74	มาก
23 ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การของท่าน	4.02	0.81	มาก
รวม	4.08	0.73	มากที่สุด
ด้านชีวิตส่วนตัว			
24 มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาในการทำงาน อย่างสมดุล	3.31	0.76	ปานกลาง
25 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น/ในการดำเนินชีวิต	3.25	0.75	ปานกลาง
รวม	3.28	0.67	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน			
26 เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้มีความเพียงพอสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน	3.37	0.81	ปานกลาง
27 สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.39	0.80	ปานกลาง
รวม	3.38	0.67	ปานกลาง
ด้านค่าผลตอบแทน			
28 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และปริมาณงาน	3.06	0.93	ปานกลาง
29 สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน	3.30	0.94	ปานกลาง
รวม	3.18	0.86	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.60	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจของปัจจัยแรงงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายข้อ ดังนี้

ปัจจัยแรงงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงงใจเป็นลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านยกย่องชมเชยและไว้วางใจท่านด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรของท่านได้รับการยอมรับนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น หน่วยงานมีการสนับสนุนในการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสมชัดเจนและ ทำทายความสามารถ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้เกิดทักษะความคิด สร้างสรรค์ในงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง

5. ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านมีความรับผิดชอบ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ที่กำหนดได้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยคำจูน

6. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.62 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น องค์กรมีนโยบายการบริหารงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนเข้าใจง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติงานได้จริง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และลำดับสุดท้ายหน่วยงานมีโครงสร้าง และ อัตรากำลังที่เหมาะสมกับปริมาณงานในสภาพปัจจุบัน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

7. ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็น ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษา และ แก้ไขปัญหา ในการทำงานของท่านได้ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานได้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และลำดับสุดท้ายผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงจูงใจเป็นลำดับแรก คือ ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

9. ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงจูงใจเป็นลำดับแรก คือ งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี รองลงมาคือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ตามลำดับ

10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงจูงใจเป็นลำดับแรก คือ ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง รองลงมาคือ ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน ตามลำดับ

11. ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงงใจเป็นลำดับแรก คือ มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาในการทำงาน อย่างสมดุล รองลงมาคือ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น/ในการดำเนินชีวิต ตามลำดับ

12. ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงงใจเป็นลำดับแรก คือ สถานที่ทำงาน มีบรรยากาศในการปฏิบัติงานเหมาะสม รองลงมาคือ เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้มีความเพียงพอสำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตามลำดับ

13. ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับแรงงใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนแรงงใจเป็นลำดับแรก คือ สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน ตามลำดับ



**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ
ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช**

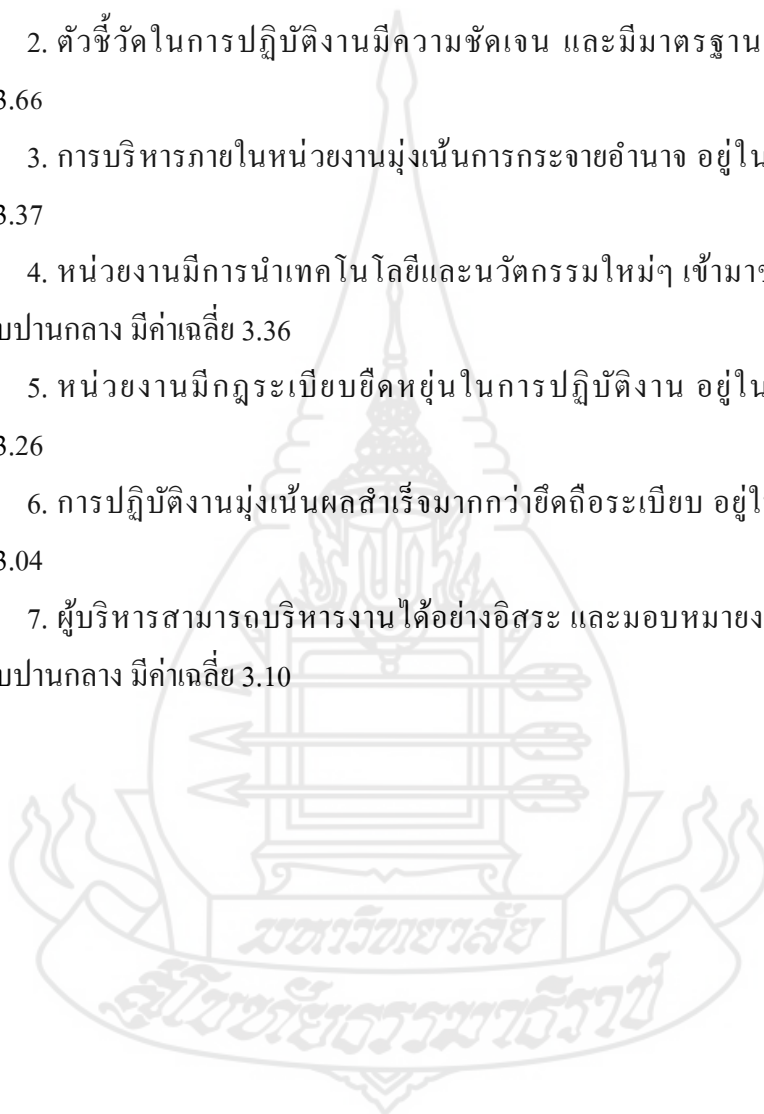
ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการทำงาน ของข้าราชการสังกัด
ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหาร
องค์การและการจัดการภาครัฐของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ
สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

	ปัจจัยด้านการบริหารองค์การ และการจัดการภาครัฐ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ และ มอบหมายงานอย่างเหมาะสม	3.10	0.36	ปานกลาง
2	ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และมี มาตรฐาน	3.66	0.51	มาก
3	การปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลสำเร็จมากกว่ายึดถือ ระเบียบ	3.04	0.72	ปานกลาง
4	หน่วยงานมีกฎระเบียบยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.26	0.61	ปานกลาง
5	การบริหารภายในหน่วยงานมุ่งเน้นการกระจาย อำนาจ	3.37	0.60	ปานกลาง
6	การดำเนินงาน ภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างมี มาตรฐาน	3.77	0.69	มาก
7	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน	3.36	0.70	ปานกลาง
	รวม	3.36	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหาร องค์การและการจัดการภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อ มีระดับความคิดเห็น ดังนี้

1. การดำเนินงาน ภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77
2. ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และมีมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66
3. การบริหารภายในหน่วยงานมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37
4. หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36
5. หน่วยงานมีกฎระเบียบยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.26
6. การปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลสำเร็จมากกว่ายึดถือระเบียบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04
7. ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.10



ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 4.6 - 4.7

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า
และพันธุ์พืช ในภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1 ด้านคุณภาพงาน	3.35	0.69	ปานกลาง
2 ด้านปริมาณงาน	3.41	0.37	มาก
3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	3.54	0.46	มาก
4 ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร	3.30	0.73	ปานกลาง
รวม	3.40	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.40 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.34) และเมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก สำหรับด้านคุณภาพงาน และด้านความประหยัด /
ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ราชดำเนิน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
ด้านคุณภาพงาน			
1 ผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด	3.42	0.78	มาก
2 ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อย	3.30	0.71	ปานกลาง
รวม	3.35	0.69	ปานกลาง
ด้านปริมาณงาน			
3 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบใน ปัจจุบันมีความ เหมาะสม	3.17	0.71	ปานกลาง
4 สามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงาน สำเร็จตาม ตัวชี้วัดกำหนด	3.65	0.48	มาก
รวม	3.41	0.37	มาก
ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน			
5 สามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาตาม มาตรฐาน กำหนด	3.58	0.52	มาก
6 สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้ สอดคล้องกับเวลาได้อย่างเหมาะสม	3.50	0.57	มาก
รวม	3.54	0.46	มาก
ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร			
7 การใช้ทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงาน เป็นไปอย่างประหยัด และคุ้มค่า	3.29	0.79	ปานกลาง
8 สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอยู่ อย่างจำกัด	3.32	0.81	ปานกลาง
รวม	3.30	0.73	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.40	0.34	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีดังนี้

1. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ สามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาตาม มาตรฐานกำหนด รองลงมา คือ สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

2. ด้านปริมาณงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพบว่า ประเด็นสามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงาน สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประเด็นปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านคุณภาพงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ประเด็นทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีค่าคะแนนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด รองลงมา คือ การใช้ทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงาน เป็นไปอย่างประหยัดและคุ้มค่า ตามลำดับ

**ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ
สังกัดส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยวิเคราะห์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งปรากฏผล
ดังตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	df	t	Sig.
ชาย	93	3.42	0.384	287	0.851	0.395
หญิง	196	3.39	0.327			
รวม	289					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสังกัด
ส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig มากกว่า 0.05
หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเพศต่างกัน
มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.116	3	0.039	0.319	0.811
ภายในกลุ่ม	34.492	285	0.121		
รวม	34.760	288			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

(n=289)					
ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.100	2	0.550	4.694	0.010
ภายในกลุ่ม	33.508	286	.117		
รวม	34.608	288			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

โดยเริ่มทดสอบความแปรปรวนจากตาราง ANOVA จะยอมรับสมมติฐาน (H_1) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD เพื่อหาคู่เฉลี่ยใดบ้างแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลปรากฏดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ประเภทตำแหน่ง	\bar{X}	ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ	ประเภทอำนวยการ
ประเภททั่วไป	3.48	-	0.12*	0.32
ประเภทวิชาการ	3.37		-	0.44
ประเภทอำนวยการ	3.81			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง เป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเงินเดือน

ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.824	4	0.206	1.732	0.143
ภายในกลุ่ม	33.784	284	0.119		
รวม	34.608	288			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามเงินเดือน พบว่า มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ขอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า

ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

(n=289)

ปัจจัยส่วนบุคคล	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.311	5	0.262	2.228	0.052
ภายในกลุ่ม	33.298	283	0.118		
รวม	34.608	288			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ใช้การวิเคราะห์ F-test (One way ANOVA) โดยนำมากำหนด สมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการศึกษาไว้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า มีค่า Sig น้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ปฏิเสธสมมติฐานว่าง (H_0) และยอมรับสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สรุปสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีค่า Sig มากกว่า 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐานว่าง (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานทางเลือก (H_1) หมายความว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานว่า “ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” สามารถวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) ซึ่งเป็นวิธีการเพิ่มตัวแปรที่อธิบายความผันแปรเพิ่มได้มากที่สุดมาใช้ซึ่งได้มากำหนดสมมติฐานว่าง (H_0) และสมมติฐานทางเลือก (H_1) ของการศึกษาไว้ดังนี้

H_0 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

H_1 ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำให้ความรับผิดชอบ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการทดสอบมีดังนี้

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) แบบปกติ (Enter) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ตัวแปรอิสระ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.25	0.165		7.592	0.000
1. ปัจจัยจิตใจ (X_1)	0.139	0.052	0.167	2.671	0.008
2. ปัจจัยค้ำจุน (X_2)	0.172	0.056	0.227	3.092	0.002
3. ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ (X_3)	0.307	0.066	0.314	4.667	0.000
Multiple R = 0.624 ^a R Square = 0.389 Adjusted R ² = 0.383					
Std. Error of the Estimate = 0.272318 F Change = 60.562 Sig = 0.000					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืชอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ตัวแปร ลำดับแรก คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ (X_3) (Beta = 0.314) รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน (X_2) (Beta = 0.227) และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยจิตใจ (X_1) (Beta = 0.167) ผลการวิเคราะห์มีค่าประสิทธิสัมสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R) เท่ากับ 0.624 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (R Square) ได้ร้อยละ 38.90 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Std. Error of the Estimate) เท่ากับ 0.27 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_k X_k$$

$$\hat{Y} = 1.25 + .139 (X_1) + .172 (X_2) + .307 (X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .167 (X_1) + .227 (X_2) + .314 (X_3)$$



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” ผู้ศึกษาจะนำเสนอสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” มีวัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช 3) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยดำเนินการศึกษาวัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำนวน 1,016 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 289 คน และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีการแจกบสบสอบถามออนไลน์ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ เชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA: F-test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.80 ส่วนใหญ่

มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.10 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.20 มีรายได้ต่อเดือน เป็นเงิน 10,001- 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.10 และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 73.70

2. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของข้าราชการในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 (SD = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 (SD = 0.49) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 (SD = 0.52) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (SD = 0.52)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน พบว่า แรงจูงใจของข้าราชการในด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 (SD = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.26 (SD = 0.66) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 (SD = 0.73) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 (SD = 0.86)

2.3 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ในการทำงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 (SD = 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลำดับแรก คือ การดำเนินงานภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างมีมาตรฐาน มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 (SD = 0.69) รองลงมา คือ ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและมีมาตรฐาน มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 (SD = 0.51) และการบริหารภายในหน่วยงานมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ มีระดับการจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 (SD = 0.60) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.40 (SD = 0.34) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ด้านคุณภาพงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 (SD = 0.69) พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ ผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีความถูกต้อง

ครบถ้วน เรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.42 (SD = 0.78) และลำดับสุดท้าย ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยผิดพลาดน้อย มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = 0.71)

3.2 ด้านปริมาณงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.41 (SD = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรก สามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงานสำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด มีระดับมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (SD = 0.48) และลำดับสุดท้าย ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีระดับมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.17 (SD = 0.71)

3.3 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.54 (SD = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ลำดับแรก คือ สามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาตาม มาตรฐานกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.58 (SD = 0.52) และลำดับสุดท้าย สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 3.50 (SD = 0.57)

3.4 ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยรวมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 (SD = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ลำดับแรก คือ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมีทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด มีค่าเฉลี่ย 3.32 (SD = 0.81) และลำดับสุดท้าย การใช้ทรัพยากร ได้แก่ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เป็นไปอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย 3.29 (SD = 0.79)

4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยข้าราชการประเภททั่วไป มีประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่า ประเภทวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านการบริหาร องค์กรและการจัดการภาครัฐ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยปัจจัยด้านการบริหารองค์กรและการจัดการภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจูงใจ ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัย สามารถร่วมกันทำนายการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.9 ($R^2 = 0.389$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวอีกนัยหนึ่ง ถ้าข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ

สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ และมีแรงจูงใจในการทำงาน น่าจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

สรุปการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2. ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป

3. ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด (Beta = 0.314) รองลงมาคือ ปัจจัยค้ำจุน (Beta = 0.227) และลำดับสุดท้าย คือ ปัจจัยจูงใจ (Beta = 0.167) ทั้งนี้ ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.90 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จากการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจของข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 และระดับปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 พบว่า ทั้ง 3 ปัจจัย มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2.1.1 ปัจจัยค้ำจุน และ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อาจเนื่องจากการได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออก อื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ จึงทุ่มเทความรู้ ความสามารถความพยายามในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ประกอบกับผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกัญญภัค จันทร์ฤทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองทะเบียนพลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากข้าราชการมีแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ก็จะมีแรงขับเคลื่อนและแรงกระตุ้นให้มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ และสามารถดึงเอาศักยภาพที่มีอยู่ภายในตนเอง ออกมาใช้อย่างสุดความสามารถ ในทางตรงกันข้าม หากข้าราชการไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะมีความรู้ความสามารถก็ปฏิบัติงานแบบเช้าชามเย็นชาม โดยไม่นำความรู้ความสามารถที่ตนเองมีออกมาใช้

2.1.2 ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีผลต่อความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช อาจเนื่องจาก ข้าราชการ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ ไม่ว่าจะเป็น มีการกำหนดแผนในการดำเนินงาน เช่น แผนปฏิบัติการราชการประจำปี การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึง ได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานและมุ่งเน้นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนารี สุกิจปาณีนิจ, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิ และโสภภาพร กล้าสกุล (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 พิจารณารายด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพในด้านเวลาในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความคิดเห็นว่า เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องเหมาะสมกับงาน และผู้ปฏิบัติงานต้องจัดลำดับความสำคัญ และมีการพัฒนาเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

2.2.2 ด้านปริมาณงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพในด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจาก ข้าราชการมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณงาน และมีเครื่องมือเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานสำเร็จลุล่วงตามปริมาณงานที่หน่วยงานกำหนดเป้าหมายไว้ ประกอบกับอาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการนำตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงาน คือ KPI มาใช้วัดประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นาฏกมล พิมพานุช (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภายในสำนักงานสรรพากรภาค 2 ซึ่งพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก

2.2.3 ด้านคุณภาพงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ สังกัดส่วนกลางกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีความคิดเห็นว่า คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายมีการผิดพลาดน้อย มีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้ อาจเนื่องจาก ได้กำหนดแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และได้นำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น จึงทำให้มีผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.2.4 ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพในด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นว่า การใช้ทรัพยากรด้วยความคุ้มค่าและประหยัด เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด โดยตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ที่มีอย่างคุ้มค่า

2.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง ต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่า ข้าราชการที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ทั้งนี้ เพราะข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องรับผิดชอบงาน จำนวนมาก ส่วนมากเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งมีความยุ่งยากของงานสูง ดังนั้น อาจทำให้เกิดความเครียด และเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน จึงทำให้มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่า ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งลักษณะงานเป็นสายงานสนับสนุน จึงทำให้การทำงานมีข้อผิดพลาดน้อย สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและแก้ไขปัญหาในงานได้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช โดยปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยจงใจ อาจเนื่องจากข้าราชการมีการกำหนดแผนบริหารจัดการงานไว้ เช่น แผนปฏิบัติราชการประจำปี มีการดำเนินงานตามตัวชี้วัด เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การ เพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ ไม่ว่าจะเป็น การสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการฝึกทักษะ ในการทำงานอย่างเต็มที่ เช่น งานด้านป่าไม้ /งานพิทักษ์ป่าเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องฝึกอบรมและทบทวนความรู้ที่ต้องใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ได้ตามที่วางไว้

3.1.2 ปัจจัยค่าจูน ด้านค่าตอบแทน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.18 เนื่องจากข้าราชการบางคน คิดว่าค่าตอบแทน ที่ได้รับ ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ แต่การพิจารณาเลื่อน ค่าตอบแทน ขึ้นเงินเดือน ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ได้วางไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสามารถเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนแก่ข้าราชการได้ ไม่ว่าจะเป็น การให้ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามความเหมาะสมกับปริมาณงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.1.3 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะ ส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ประเภทตำแหน่ง ดังนี้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรให้ความสำคัญกับการบูรณาการถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันในทุกประเภท ตำแหน่ง ไม่ว่าจะเป็นประเภทตำแหน่งที่สูงกว่า หรือประเภทตำแหน่งที่ต่ำกว่า และควรมีการ ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการทุกประเภทตำแหน่ง อาจจะ สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด ส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ผลการศึกษาพบว่า มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน และปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ จากการวิเคราะห์ ข้อมูลความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ปัจจัยด้าน

การบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ ด้านตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนและมีมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ดังนั้นกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การกำหนดตัวชี้ การติดตามและประเมินผล อย่างชัดเจน เพื่อนำไปปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้เป็นงานเฉพาะทาง จำเป็นต้องอาศัยบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ มีใจรักในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญ ผู้ศึกษา มีความเห็นว่า ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มเติม ในตำแหน่งพนักงานราชการ เนื่องจากเป็นผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ได้ข้อมูล ข้อค้นพบที่หลากหลาย ซึ่งหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานลดลง นอกจากนี้ ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้คำตอบเพิ่มเติมในประเด็นที่การศึกษา เชิงปริมาณ ไม่สามารถทำได้ซึ่งอาจทำให้เกิดปัจจัยอื่น ที่อาจจะส่งผลต่องานวิจัยในอนาคต



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช. (2563). แผนปฏิบัติการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) กรุงเทพฯ.
- กมลวรรณ นีรนาทโกมล. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรบริษัท คอมพิวเตอร์ ซีสเท็ม คอนเน็คชั่น อินเทอร์เน็ตเนทเวิร์ก จำกัด. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กัญญภัค จันทร์ฤทธิ. (2561). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานตรวจสอบภายใน. กรุงเทพฯ: สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- แกรนเนอร์ สจ๊วก. (2551). *key management ideas รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่* กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จุมพล นิมพานิช. (2550). *การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักการแนวคิดและกรณีตัวอย่าง ของ ไทย (New Public Management : Principles, Concepts, and Thai Case Study)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการ ทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2547). “ทิศทางและแนวโน้มของรัฐประศาสนศาสตร์” ใน *ประมวลสาระ ชุติศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. (หน่วยที่ 15 หน้า 450-451). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพศักดิ์ บุญรัตน์พันธุ์. (2547). “รัฐประศาสนศาสตร์กับปฏิรูปราชการ” ใน *ประมวลสาระ ชุติศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักการรัฐประศาสนศาสตร์*. (หน่วยที่ 11 หน้า 206). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

- นิตดา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน . สำนักงานอธิการบดี:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, กรุงเทพฯ.
- นาฏกมล พิมพานุช. (2562). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภายในสำนักงาน
สรรพากรภาค 2*. (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์),
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ และคณะ. (2560). “การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่”. สถาบันพระปกเกล้า:
กรุงเทพฯ.
- บุรณี สุริยไชย. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร.*
(การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
กรุงเทพฯ.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน
ที่ดินกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: กรุงเทพฯ.
- มธุรพจน์ พรหมสุรินทร์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานจากรูปแบบ
การทำงาน Work From Home กรณีศึกษาสายทรัพยากรบุคคลสถาบันการเงินเอกชน
แห่งหนึ่ง*. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุพจน์ ทรายแก้ว. (2545). *การจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public Management : NPM.*
พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา.
- สุวิมล เจริญสุข. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี*. (การค้นคว้าอิสระ
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- สุนารี สุกิจปานิฉ, ศุภณัฐ ทรัพย์นาวิน และ โสภภาพร กล้าสกุล. (2562). รูปแบบการบริหาร
จัดการภาครัฐแนวใหม่ที่ส่งผลต่อการจัดบริการสาธารณะเชิงผลสัมฤทธิ์ของเทศบาล
อำเภอสามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *Veridian E –Journal, Silpakorn
University*. 12 (5), 1157-1172.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่
อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
สืบค้น (ออนไลน์). จาก <https://portal.dnp.go.th/Content?contentId=22> (เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2565).



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์
ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร ปรัชญาคุณภิวัตน์ชาติ รัฐประศาสนศาสตร์
2. นายสว่าง กองอินทร์
ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
3. นางสาวจิราภรณ์ วรรณบุญ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สำนักสนองงานพระราชดำริ
กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๖๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนัญญา คงแสนคำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช”
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กาญจนา บุญยัง แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๙๙๒-๒๔๔๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๒๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ตรวจราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
(คุณสว่าง กองอินทร์).

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนัญญา คงแสนคำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช”
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กาญจนา บุญยัง แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๙๙๒-๒๔๕๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๖๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจิราภรณ์ วรรณบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนัญญา คงแสนคำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช”
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กาญจนา บุญยัง แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๙๙๒-๒๔๔๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๒๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน สำเนาแจ้งท้าย


สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอนัญญา คงแสนคำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช"
ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล
และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
กาญจนา บุญยัง แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชาแนวปฏิบัติและสอดคล้องกับ
หลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถาม
รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔-๙๙๒-๒๔๔๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี
และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๖๑๒

ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นางสาว ดนัญญา คงแสนดี
 รหัสประจำตัว 2๕ 3๐๐ 2๐๐ ๑
 แขนงวิชา วิศวกรรมศาสตร์
 วิชาเอก วิศวกรรมไฟฟ้า
 วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) -

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
 ของ วิศวกรสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

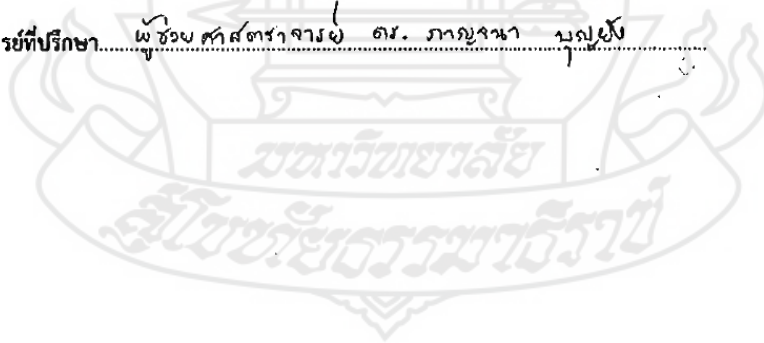
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจแบบสอบถาม

- ชื่อ รศ. ดร. ชาติศักดิ์ บุญปัทม์
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
- ชื่อ นาย สว่าง ภูมิอินทร์
ตำแหน่ง ผู้ตรวจราชการกรม
- ชื่อ นางสาว ศิราภรณ์ อรรถนรินทร์
ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกโยธาและแผนกช่างเทคนิคพิเศษ

โทรศัพท์(นักศึกษา) ๐๙ 4๙๙2 2445

ที่อยู่ (นักศึกษา) 349/๑๕๘ หมู่ ๑๐๓ ต. มีนบุรี แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 1๐๒๑๐
 กฟ.แจ้งวัฒนะ แขวงตลาดบางเขน เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 1๐๒๑๐

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาณุมาศ บุญปัทม์





ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตเข้าถึงข้อมูลเพื่อศึกษา

ที่ อว ๐๖๐๖.๓๗๖/๑๗๑



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน อธิการมฤตยูยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวนัญญา คงแสนคำ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช" ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาคำเนิการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙-๙๙๐๖-๒๙๙๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภานิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๘๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๓๖๑๖

ที่ ขว ๐๖๐๖.๓๗/บ ๗๗๑



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำนักแจ้งท้าย

- | | | |
|------------------|--------------------------------|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย | ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ | จำนวน ๑ ชุด |
| | ๒. แบบสอบถาม | จำนวน ๑ ชุด |

เนื่องด้วย นางสาวอนัญญา คงแสนคำ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช” ซึ่งมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุจนา บุญยัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม โปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๙๔-๙๙๓๖-๒๔๔๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๖-๕๐๕๘๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๖-๕๐๓๓๖๒๖



ขอหนังสือทดลองเครื่องมือ **เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย**

- แบบสอบถาม
- สัมภาษณ์
- แบบสัมภาษณ์
- นวัตกรรมตนเอง

ชื่อผู้ศึกษา นางสาว อรุณญา คงเสนา
 รหัสประจำตัว 261 300 3009
 มหาวิทยาลัย ศรีปทุมศึกษาสงเคราะห์
 วิชาเอก นิเทศศาสตร์
 วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) _____

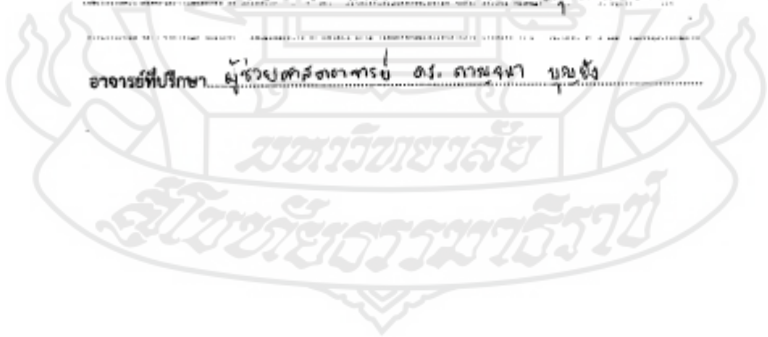
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตาม
ของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

รายชื่อผู้บริหารในหน่วยงานในการทดลองเครื่องมือ

1. ชื่อ _____
ตำแหน่ง อธิบดีกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช (ไปรษ:บุษย์)
2. ชื่อ _____
ตำแหน่ง _____
3. ชื่อ _____
ตำแหน่ง _____

โทรศัพท์(นักศึกษา) 09 8999 9445
 ที่อยู่ (นักศึกษา) 359 / 259 พหลโยธิน นิมิต แอร์วิลล์ ซอย D
ถนน แอร์วิลล์ แขวง ดุสิตบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อานณา ขนตั้ง





ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

หมายเลขแบบสอบถามหมายเลข

--	--	--

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สอบถามข้าราชการ สังกัดส่วนกลาง กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการ
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน of ข้าราชการ
3. ข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับและจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น ข้อมูลดังกล่าวจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด จะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง หรือกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 25 ปี

2. 26 – 35 ปี

3. 36 – 45 ปี

4. 46 – 55 ปี

5. มากกว่ากว่า 55 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ปวช. หรือเทียบเท่า

2. ปวส.

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโทขึ้นไป

4. ประเภทตำแหน่ง

1. ประเภททั่วไป

() 1) ระดับปฏิบัติงาน () 2) ระดับชำนาญงาน () 3) ระดับอาวุโส () 4) ระดับทักษะพิเศษ

2. ประเภทวิชาการ

() 1) ระดับปฏิบัติการ () 2) ระดับชำนาญการ () 3) ระดับชำนาญการพิเศษ

() 4) ระดับเชี่ยวชาญ () 5) ระดับทรงคุณวุฒิ

3. ประเภทอำนวยการ

() 1) ระดับต้น

() 2) ระดับสูง

5. หน่วยงานที่สังกัด

- () 1. กลุ่มตรวจสอบภายใน
- () 2. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
- () 3. สำนักบริหารงานกลาง
- () 4. กองคุ้มครองพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าตามอนุสัญญา
- () 5. กองนิติการ
- () 6. สำนักป้องกันปราบปราม และควบคุมไฟป่า
- () 7. สำนักแผนงานและสารสนเทศ
- () 8. สำนักฟื้นฟูและพัฒนาพื้นที่อนุรักษ์
- () 9. สำนักวิจัยการอนุรักษ์ป่าไม้และพันธุ์พืช
- () 10. สำนักอนุรักษ์และจัดการต้นน้ำ
- () 11. สำนักอนุรักษ์สัตว์ป่า
- () 12. สำนักอุทยานแห่งชาติ
- () 13. สำนักสนองงานพระราชดำริ
- () 14. สำนักงานผู้ตรวจราชการกรม
- () 15. กองการต่างประเทศ
- () 16. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

6. ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือน

- 1. ไม่เกิน 10,000 บาท
- 2. 10,001-20,000 บาท
- 3. 20,001-30,000 บาท
- 4. 30,001-40,000 บาท
- 5. 40,001-50,000 บาท
- 6. มากกว่า 50,000 บาท

7. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- 1. ไม่เกิน 5 ปี
- 2. 6 – 10 ปี
- 3. 11 – 15 ปี
- 4. 16 – 20 ปี
- 5. 21 – 25 ปี
- 6. มากกว่า 25 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับแรงจูงใจในการทำงานของท่านเพียงข้อความละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ปัจจัยจูงใจ						
<u>ความสำเร็จในการการทำงาน</u>						
1	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านสามารถทำงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้					
2	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
<u>การได้รับการยอมรับนับถือ</u>						
3	บุคลากรในองค์กรของท่านได้รับการยอมรับนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านยกย่องชมเชยและไว้วางใจท่านด้วยความเต็มใจ					
<u>ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</u>						
5	หน่วยงานมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ					
6	หน่วยงานมีการสนับสนุนในการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน และการศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<u>ลักษณะงานที่ทำ</u>						
7	หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสมชัดเจนและ ทำทหายความสามารถ					
8	การทำงานในหน่วยงานนี้ทำให้เกิดทักษะ ความคิด สร้างสรรค์ในงาน					
9	หน่วยงานเปิด โอกาสให้ท่านเสนอ ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
<u>ความรับผิดชอบ</u>						
10	ในภาพรวมกรมบุคลากรของหน่วยงานท่านมี ความรับผิดชอบ ในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดได้					
11	หน่วยงานเปิด โอกาสให้ท่านได้รับผิดชอบงาน ใหม่ ๆ					
ปัจจัยค้ำจุน						
<u>นโยบายการบริหารขององค์กร</u>						
12	องค์กรมีนโยบายการบริหารงานด้วยความ โปร่งใสยุติธรรม					
13	หน่วยงานมีโครงสร้าง แล ะอัตรากำลังที่ เหมาะสม กับปริมาณงานในสภาพปัจจุบัน					
14	นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนเข้าใจง่าย และสามารถ นำไปปฏิบัติงานได้จริง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<u>การบังคับบัญชา</u>						
15	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี					
16	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา ในการทำงานของท่านได้					
17	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานได้เหมาะสม ตามความรู้ความสามารถ					
<u>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร</u>						
18	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ในการปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
<u>ตำแหน่งงาน</u>						
20	งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี					
21	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรนี้					
<u>ความมั่นคงในการทำงาน</u>						
22	ท่านคิดว่าตำแหน่งงานของท่านมีความมั่นคง					
23	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรของท่าน					
<u>ชีวิตส่วนตัว</u>						
24	มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวและเวลาในการทำงาน อย่างสมดุล					
25	มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น/ในการดำเนินชีวิต					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<u>สภาพการทำงาน</u>						
26	เครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ ที่ใช้มีความเพียงพอ สำหรับอำนวยความสะดวกในการทำงาน					
27	สถานที่ทำงานมีบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เหมาะสม					
<u>ค่าผลตอบแทน</u>						
28	ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และปริมาณงาน					
29	สวัสดิการที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน					



ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ตรงกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการภาครัฐในการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ปัจจัยด้านการบริหารองค์การและการจัดการ ภาครัฐ						
30	ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างอิสระ และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม					
31	ตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานมีความชัดเจน และมีมาตรฐาน					
32	การปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลสำเร็จมากกว่ายึดถือ ระเบียบ					
33	หน่วยงานมีกฎระเบียบยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติงาน					
34	การบริหารภายในหน่วยงานมุ่งเน้น การกระจายอำนาจ					
35	การดำเนินงาน ภายในหน่วยงานเป็นไปอย่าง มีมาตรฐาน					
36	หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างละเอียด และพิจารณาให้ถ่องแท้ว่า ข้อความต่อไปนี้ตรงกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของท่านมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
<u>ด้านคุณภาพงาน</u>						
37	ผลงานที่ท่านทำสำเร็จ มีความถูกต้องครบถ้วน เรียบร้อยตามมาตรฐานกำหนด					
38	ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผิดพลาดน้อย					
<u>ด้านปริมาณงาน</u>						
39	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
40	สามารถปฏิบัติงานได้จำนวนผลงาน สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด					
<u>ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน</u>						
41	สามารถทำงานได้เสร็จภายในเวลาตามมาตรฐานกำหนด					
42	สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้สอดคล้องกับเวลาได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับประสิทธิภาพ				
		5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด
ด้านความประหยัด / ความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากร						
43	การใช้ทรัพยากร ได้แก่งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ที่ใช้ในการทำงาน เป็นไปอย่างประหยัดและคุ้มค่า					
44	สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้แม้จะมี ทรัพยากรอยู่อย่างจำกัด					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

*****ขอขอบพระคุณอย่างสูง*****



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวอนัญญา คงแสนคำ
วัน เดือน ปีเกิด	6 กุมภาพันธ์ 2523
สถานที่เกิด	อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) พ.ศ. 2547
สถานที่ทำงาน	กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

