

แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน
The Motivation and Work Competence Affecting Job Performance of
Personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development,
Royal Irrigation Department

จันทิรา ศรีมูล

Jinwara Srimoon

ศิริกานดา แหยมคง

Sirikarnda Yaemkong

ชัชชัย สุจริต

Chatchai Sucharit

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

Major in Business Administration Faculty of Management Science Uttaradit Rajabhat University

E-mail: Jinwara.s@hotmail.com

E-mail: Sirikarnda_yea@uru.ac.th

E-mail: csucharit34@gmail.com



Received: 5 May 2025; Revised: 26 July 2025; Accepted: 11 September 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน (2) แรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ จำนวน 318 คน ซึ่งมาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทานร่วมกันร้อยละ 73.70 และปัจจัยสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ร่วมกันร้อยละ 72.10

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; สมรรถนะ; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine the significance levels of motivation, work competency, and job performance among personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development, Royal Irrigation Department; and (2) investigate the influence of motivation and work competency on their job performance. This study employed a quantitative research method using a questionnaire as the data collection instrument. The sample group consisted of 318 personnel, selected through simple random sampling. Statistical analyses included descriptive statistics, instrument quality assessment, and multiple regression analysis.

The study found that the overall levels of motivation, work competency, and job performance among personnel at the Bureau of Large-scale Water Resources Development, Royal Irrigation Department, were rated at a high level. The results of the multiple regression analysis indicated that motivation factors namely achievement, career advancement, interpersonal relationships, job security, and job characteristics had a statistically significant influence on job performance at the 0.05 level. These factors jointly accounted for 73.70% of the variance in job performance ($R^2 = 0.737$). Additionally, competency factors including service orientation, teamwork, achievement orientation, and expertise accumulation also had a statistically significant influence on job performance at the 0.05 level. These factors collectively explained 72.10% of the variance in job performance ($R^2 = 0.721$).

Keywords: Motivation, Competency, Efficiency, Performance

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทานในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการพัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำของประเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบพัฒนาแหล่งน้ำตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เพียงพอและจัดสรรน้ำให้กับผู้ใช้น้ำ เพื่อให้ผู้ใช้น้ำได้รับน้ำอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม ตลอดจนป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำ ซึ่งมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานภายในกรม มีหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานสังกัดส่วนกลาง มีดังนี้ สำนักงานเลขาธิการกรม กองการเงินและบัญชี สำนักกฎหมายและที่ดิน กองแผนงาน กองพัสดุ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักเครื่องจักรกล สำนักบริหารโครงการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักวิจัยและพัฒนา สำนักสำรวจด้านวิศวกรรมและธรณีวิทยา สำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม สำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ สำนักงาน

จัดรูปที่ดินกลาง กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กลุ่มตรวจสอบภายใน กองประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ กองพัฒนาการบริหารจัดการน้ำและกองพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง และสถาบันการชลประทาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานชลประทานที่ 1 - 17 โครงการชลประทานจังหวัด โครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดใหญ่ที่ 1- 16 สำนักงานก่อสร้างชลประทานขนาดกลางที่ 1 - 16 (กรมชลประทาน, 2567)

จากภารกิจและโครงสร้างขององค์กรที่มีหลายหน่วยงานทำให้บุคลากรมีความหลากหลายตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยมีลักษณะงานที่กระจายตัวทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งผลให้เกิดความหลากหลายทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน รูปแบบการบริหาร และลักษณะภารกิจตามลักษณะของตำแหน่งงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (จิตรรา สุขสวัสดิ์, 2561) ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงศักยภาพ และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ และเอาใจใส่บุคลากร เพื่อสร้างทัศนคติการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรได้อย่างเหมาะสม ดังเช่น ทฤษฎีของ Herzberg (1959) ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดพลังไปสู่ความสำเร็จและส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยการมีแรงจูงใจจะที่ดีเป็นการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานที่ตอบสนองที่ดี ซึ่งผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญของแรงจูงใจ เช่น เงินเดือน โบนัส หรือจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีความรักในงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องรักและต้องงาน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรอย่างสูงสุด และส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า มั่นคงขององค์กรอย่างยั่งยืน (กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณภมล จันทรสม, 2564) นอกจากนี้ ชลันดา อาสาสุข และคณะ (2566) ที่กล่าวว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของงานการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะด้วยการบริหารที่ตอบสนองต่อพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ โดยจะพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุผลได้อย่างเหมาะสมและทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ มีหน้าที่สำคัญในการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมชลประทาน ควบคุมและดำเนินการโครงการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และโครงการอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการในขั้นตอนการเตรียมความพร้อมและการก่อสร้างให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมชลประทาน, 2567) โดยจากการสัมภาษณ์บุคลากรของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน พบว่า ภารกิจและหน้าที่ของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ บุคลากรทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ แต่ก็ยังเกิดปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ การดำเนินโครงการก่อสร้างที่ล่าช้ากว่าแผนที่กำหนด การตรวจรับงานและการเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า การติดตามความคืบหน้าของโครงการและการบริหารงานโดยรวมขาดประสิทธิภาพ การความต่อเนื่องของงานของบุคลากร ซึ่งผลการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพของผลงานโดยรวม (หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างานหน่วยงานภายใต้สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน, 2567: สัมภาษณ์) ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าว สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน จึงควรมีการพัฒนาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาแหล่งน้ำ และเพิ่มพื้นที่ชลประทานตามศักยภาพของกลุ่มน้ำให้เกิดความสมดุล การบริหารจัดการน้ำอย่างบูรณาการให้เพียงพอ ทัวถึงและเป็นธรรม ดำเนินการป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากน้ำตามภารกิจอย่างเหมาะสม (กรมชลประทาน, 2567)

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงแก้ไขปัญหาการทำงานของบุคลากรของสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดและนำเสนอวิธีการดำเนินการวิจัยโดยมี ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 304 คน ลูกจ้างประจำ 57 คน พนักงานราชการ 320 คน และลูกจ้างชั่วคราว 860 คน รวมทั้งสิ้น 1,541 คน (กรมชลประทาน, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่กรมชลประทาน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ซึ่งแสดงได้ดังนี้

$$n = \frac{1,541}{1 + 1,541(0.05)^2}$$
$$= 317.57$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 318 ตัวอย่าง

จากนั้น ผู้วิจัยได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของการจำแนกประเภทของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2568 (กรมชลประทาน, 2568) แบ่งตามการจัดสรรแบบสัดส่วน และผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลากตามบัญชีรายชื่อของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน โดยการเขียนชื่อนามสกุลของบุคลากรมาทำสลากแล้วหยิบแบบไม่ใส่คืน จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบเพียง 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือก

ส่วนที่ 3 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งลักษณะคำถาม เป็นคำถามปลายปิด

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 – 4 ผู้วิจัยกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967) ดังนี้

ระดับความสำคัญมากที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 5 คะแนน
ระดับความสำคัญมาก	กำหนดให้เท่ากับ 4 คะแนน
ระดับความสำคัญปานกลาง	กำหนดให้เท่ากับ 3 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อย	กำหนดให้เท่ากับ 2 คะแนน
ระดับความสำคัญน้อยที่สุด	กำหนดให้เท่ากับ 1 คะแนน

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแรงจูงใจและสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ คือแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แสดงให้เห็นว่า ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีความสอดคล้องกัน นอกจากนี้ได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ค่า Cronbach's Alpha มีค่าเท่ากับ 0.978 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำมาใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ดังนี้

1) ขอนหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ถึงผู้อำนวยการส่วนบริหารทั่วไป สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 318 คน

3) นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล

4) ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997) ดังนี้

- 4.50-5.00 หมายถึง ระดับความสำคัญมากที่สุด
- 3.50-4.49 หมายถึง ระดับความสำคัญมาก
- 2.50-3.49 หมายถึง ระดับความสำคัญปานกลาง
- 1.50-2.49 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อย
- 1.00-1.49 หมายถึง ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

4) การวิเคราะห์แรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี ประเภทตำแหน่ง ลูกจ้างชั่วคราว สังกัดฝ่ายงานวิศวกรรม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ส่วนที่ 2 ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของแรงจูงใจของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.55	มาก
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน	3.96	0.69	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.97	0.59	มาก
ด้านความมั่นคงของงาน	4.03	0.60	มาก
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.13	0.60	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.95	0.72	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.07	0.62	มาก
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.07	1.07	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.66	มาก
ด้านบริการที่ดี	4.20	0.61	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ	4.19	0.63	มาก
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.30	0.62	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านปริมาณงาน	4.22	0.58	มาก
ด้านคุณภาพของงาน	4.20	0.56	มาก
ด้านเวลา	4.13	0.59	มาก
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.15	0.59	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ส่วนที่ 5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

สมมติฐานข้อ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตัวแปรอิสระ (แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน						
	B	SE	Beta	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.579	0.126		4.58	0.000		
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(X ₁)	0.171	0.050	0.175	3.444	0.001*	0.331	3.022
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน (X ₂)	0.067	0.040	0.086	1.684	0.093	0.325	3.074
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (X ₃)	0.217	0.048	0.293	4.524	0.000*	0.307	3.259
ด้านความมั่นคงของงาน(X ₄)	0.176	0.051	0.197	3.436	0.001*	0.259	3.858
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₅)	0.263	0.048	0.294	5.540	0.000*	0.304	3.294
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X ₆)	0.075	0.041	0.100	1.826	0.069	0.284	3.524
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X ₇)	0.208	0.041	0.242	5.094	0.000*	0.377	2.652
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X ₈)	0.014	0.016	0.027	0.836	0.404	0.815	1.222
SE = 0.2816, F = 108.121, Adj R ² = 0.730, R ² = 0.737, R = 0.858							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วย

ค่าสถิติ Collinearity Statistics ก่อนการวิเคราะห์การถดถอย ประกอบด้วย 2 ค่า คือ ค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.259 - 0.815 ค่า VIF ตัวแปรทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน Multicollinearity เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นที่กำหนด ค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 1.226 - 3.858 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2554)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.294 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.293 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.242 ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.197 และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.175 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ร่วมกันร้อยละ 73.70

สมมติฐานข้อที่ 2 สมรรถนะในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ตัวแปรอิสระ (สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน						
	B	SE	Beta	t	p-value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	0.742	0.123		6.028	0.000		
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์(X_9)	0.130	0.038	0.159	3.441	0.001*	0.419	2.388
ด้านบริการที่ดี(X_{10})	0.277	0.049	0.316	5.613	0.000*	0.282	3.543
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ (X_{11})	0.105	0.052	0.123	2.031	0.043*	0.243	4.120
ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม(X_{12})	0.082	0.045	0.095	1.808	0.072	0.324	3.082
ด้านการทำงานเป็นทีม(X_{13})	0.225	0.044	0.268	5.157	0.000*	0.331	3.022
SE = 0.28792, F = 161.343, Adj R^2 = 0.717, R^2 = 0.721, R = 0.849							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบจากปัญหา Multicollinearity เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง โดยใช้สถิติในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดด้วยค่าสถิติ Collinearity Statistics ก่อนการวิเคราะห์การถดถอย ประกอบด้วย 2 ค่า คือ ค่า Tolerance ของตัวแปรอยู่ระหว่าง 0.243 - 0.419 ค่า VIF ของตัวแปรทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันแต่ไม่ก่อให้เกิดปัญหาตัวแปรอิสระสัมพันธ์กัน Multicollinearity เป็นไปตามข้อตกลง

เบื้องต้นที่กำหนดค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า 0.10 สำหรับค่า Variance Inflation Factor (VIF) อยู่ระหว่าง 2.388 – 4.120 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2554)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน คือ ด้านบริการที่ดี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.316 ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.268 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.159 และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.123 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน รวมกันร้อยละ 72.10

อภิปรายผล

จากแรงจูงใจและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของแรงจูงใจ สมรรถนะการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ และน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัทธี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา อัมบุญ และคณะ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยรายด้าน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา

ระดับความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และน้อยที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญภา อัมบุญ และคณะ (2567) ที่พบว่าปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสมรรถนะในงานเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านจริยธรรม รองลงมา

คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ โคตรสมบัติ (2566) ที่พบว่าปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ปัจจัยด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจัดอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือปัจจัยด้านการบริการทำงานเป็นทีมจัดอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ และปัจจัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสมรรถนะการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรนนท์ ประทุมวัน (2562) ที่พบว่า ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการเป็นเลิศ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามากที่สุด ด้านปริมาณงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านเวลา ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวита ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย (2567) ที่พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมา ได้แก่ ด้านเวลาและด้านกระบวนการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน

ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคูณรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงของงาน และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เนื่องจาก แรงจูงใจในการทำงานเป็นพลังผลักดันภายในที่ส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะแรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็มีบทบาทในการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินภารกิจแรงจูงใจด้านความมั่นคงของงานช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและลดความวิตกกังวลของบุคลากร ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ไม่เสี่ยงต่อการลาออกหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน และแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สะท้อนถึงการจ้างงานให้เหมาะสมกับความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของบุคลากร ส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า มีเป้าหมาย และมีแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทรี พันธุ์แดงไทย (2564) เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้าน นโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลงานวิจัยของ ศิริพรรณ พิมดา และคณะ

(2567) เรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดใหญ่ กรมชลประทาน เนื่องจาก สมรรถนะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนถึงความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมในการทำงานที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร โดยสมรรถนะด้านการบริการที่ดีแสดงถึงทัศนคติในการทำงานที่คำนึงถึงผู้รับบริการ ความใส่ใจในการตอบสนองความต้องการ และความสามารถในการสร้างความพึงพอใจ ซึ่งมีผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานและการยอมรับจากสาธารณชน สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือภายในหน่วยงาน ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงาน และทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ราบรื่น มีบรรยากาศที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทุ่มเทความพยายามในการแก้ไขปัญหา คิดเชิงวิเคราะห์ และทำงานเชิงรุก ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ของงาน และคุณภาพของการบริการ ในขณะที่สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ แสดงถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะเฉพาะทาง และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารยา ประทุมพงษ์ และคณะ (2566) ที่พบว่าสมรรถนะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านการบรรลุเป้าหมาย ด้านการจัดสรรทรัพยากร ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะการให้บริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความสำคัญสูงสุด จึงควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับศักยภาพและความสนใจของบุคลากร รวมถึง พัฒนาระบบติดตามผลสำเร็จ เพื่อสร้างแรงเสริมให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในผลงานของตนเอง ในขณะเดียวกัน เนื่องจากแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ จึงควรพิจารณา ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมและเป็นธรรม หรือ เสริมสวัสดิการทางเลือกเพิ่มเติม เช่น การอบรม การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

1.2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นปัจจัยที่ได้รับความสำคัญมากที่สุด จึงควร ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และสนับสนุนให้มี การอบรมด้านจริยธรรมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังอยู่ในระดับค่อนข้าง

ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ควรเน้นการ จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมาย การวางแผน การบริหาร เวลา เพื่อช่วยพัฒนาทักษะเชิงรุกในการทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยที่พบว่า ด้านปริมาณของงานมีระดับสูงสุด ขณะที่ด้านเวลาที่มีระดับต่ำที่สุด ควรมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การนำ เทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนหรือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน และควรจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมกับ ทรัพยากรบุคคลในแต่ละฝ่าย เพื่อลดภาระงานเกินความจำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลา

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร โครงสร้างองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือเทคโนโลยีในการทำงาน เพื่อให้เห็น ภาพที่รอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มงานหรือประเภทตำแหน่งเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของ แรงจูงใจ สมรรถนะ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ระหว่างกลุ่มงานวิศวกรรมและกลุ่มงานบริหาร หรือระหว่างข้าราชการและพนักงานราชการ

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2567). วิสัยทัศน์/ค่านิยม/พันธกิจ. เรียกใช้เมื่อ 20 ตุลาคม 2567, จาก www.rid.go.th/index.php/th/strategic_plan/vision.
- กรมชลประทาน. (2568). จำนวนบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. เรียกใช้เมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2568, จาก www.hr.rid.go.th/ข้อมูลบุคลากร.
- กฤตภาสิน มิ่งโสภา และนพพล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 16. (น. 1615-1634). มหาวิทยาลัยรังสิต.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2554). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชลันดา อาสาสุข และคณะ. (2666). ปัจจัยสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2, วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. 18 (2), 55-82.
- พัชร พันธ์แต่งไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- เพ็ญญา อุ่มบุญ และคณะ. (2567). อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3. วารสารการจัดการและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 11 (2), 385-403.
- วรนนท์ ประทุมวัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ศิริพรรณ พิมพ์า และคณะ. (2567). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4. วารสารวิชาการรัตนบุศย์. 6(1),
517-531.
- สุวัฒน์ โคตรสมบัติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของ
บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ. วารสารวิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. 19 (1),
29-36.
- สุภาวिता ชมภูประทีป และ ยุทธนาท บุญยะชัย (2567). แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. 6 (2), 66-76.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม. 5 (9), 195-208.
- Best, J.W. (1997). Research in Education. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Likert, Rensis. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in
Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement. New York: Wiley & Son.
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley & Sons.