

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานราชการส่วนกลางของทบ. จำนวน 129 คน การศึกษาค้างนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ทำการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางของทบ. โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 129 คน สามารถอภิปรายผลได้ค้างนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ พนักงานราชการส่วนกลางของทบ. ทั้งหมดจำนวน 129 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมด (Population Universe) เป็นพนักงานราชการส่วนกลางของทบ. ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2562 สามารถอภิปรายผลได้ค้างนี้

ระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาของพนักงานราชการส่วนกลาง ทบ. พบว่า พนักงานราชการส่วนกลาง ทบ. มีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่า เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 51.16 และรองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 48.84

หน่วยงานที่ปฏิบัติ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านหน่วยงานที่ปฏิบัติของพนักงานราชการส่วนกลาง ทบ. พบว่า พนักงานราชการส่วนกลาง ทบ. ปฏิบัติงานที่หน่วยงานสำนักบริหารกลาง เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.91 รองลงมา คือ สำนักสำรวจและประเมินศักยภาพน้ำบาดาล จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 และ สำนักอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำบาดาล คือ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.08 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนของพนักงานราชการส่วนกลาง ทบ. พบว่า มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 43.41 รองลงมา คือ มีรายได้ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 รายได้ 20,001 - 25,000 บาท เป็นจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 และรายได้ สูงกว่า 25,000 บาท เป็นจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.43

2. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ตามลำดับ

2.1 ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อย มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้ เป็นงานที่ตรงกับสาขาที่เรียนจบมาโดยตรงและสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ลักษณะของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันถูกใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 งานที่ได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 และ หากมีโอกาส จะเปลี่ยนงานทันที มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.52 ตามลำดับ

2.2 ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7.3 มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน, อบรม, สัมมนา เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67ได้รับการสนับสนุนให้มีความ

เจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้จะช่วยทำให้มีเกียรติยศชื่อเสียง และมีโอกาสก้าวหน้าด้านการงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ตามลำดับ

2.3 ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ในหน่วยงานมีการจัดสถานที่ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 บรรยากาศในสถานที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสงบ อากาศ ฯลฯ เอื้ออำนวยให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ในหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 และ ในหน่วยงานมีการนำอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับ

2.4 ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมักให้การช่วยเหลือเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เพื่อนร่วมงานตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 สามารถทำงานกับเพื่อนในลักษณะทีมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และสามารถจัดการความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ.

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 ตามลำดับ

3.1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลของงานที่ปฏิบัติ มีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 และมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ตามลำดับ

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลางทบ. ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการวางแผน บริหารจัดการปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 ปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จ ได้ตามปริมาณงานเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และมีการ จัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลางทบ. ด้านเวลา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ตรงต่อเวลาและรักษาเวลา ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 การปฏิบัติงานมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และมีการพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64 ตามลำดับ

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ส่วนกลางทบ. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก มากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติงาน สำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 มีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมา พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่น ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลดังนี้

1. จากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และลักษณะงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนธนัญ กรณ์ ราศี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง ด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

2. จากการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสมยศ เข้มเพื่อน (2551) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอเชีย นามริน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพ ด้านการผลิต พบว่า พนักงานมีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยรวม แต่ละด้านอยู่ในระดับดี

3. จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. ซึ่งวิเคราะห์ด้วยความสัมพันธ์ของเพียร์สัน มีผลการวิเคราะห์ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อลักษณะงานที่รับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.924 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับธนัญกรณ์ ราศี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง สอดคล้องกับณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงสุด และไม่สอดคล้องกับนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความรับผิดชอบในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$)

3.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.936 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสิรินภา ทาระนัค (2561) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.947 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมยศ เข้มเผื่อน (2551) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอเชียน มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) พนักงานระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และไม่สอดคล้องกับนิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

3.4 ปัจจัยในการปฏิบัติงานข้อสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. พบว่า มีค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการส่วนกลางทบ. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.962 นั่นคือ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับนิมนวน ทองแสน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับ ธัญกรณ์ ราสี (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การปรับเปลี่ยนโต๊ะทำงานใหม่ การปลูกต้นไม้บริเวณต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้แก่พนักงาน

1.2 ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากร/ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบแต่ละคนอยู่แล้ว หากเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในแต่ละด้านที่แต่ละคนถนัดอาจทำให้องค์กรทราบได้ว่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนนั้นมีความสามารถด้านใดและมากน้อยแค่ไหน เมื่อสามารถมอบหมายงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความถนัดและเหมาะสมได้ การทำงานภายในองค์กรก็จะมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาบุคลากร ในกลุ่มที่เป็นพนักงานราชการ ซึ่งได้รับการบรรจุแล้วเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้ผลการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานที่ครอบคลุมความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับมากยิ่งขึ้น การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติม ในส่วนของพนักงานรับจ้างเหมาบริการ (Outsource) เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น