

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
Efficiency Operation of Personnel in Department of Groundwater
Resources Region 4 Khon Kaen

รัตน์ติยากร สียอด¹

Rattiyakorn Seeyod

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Bachelor of Public Administration Program

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นและเพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มาปฏิบัติหน้าที่ ณ อาคารสำนักงานสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ใช้วิธีการคัดเลือกแบบแบบเจาะจงจำนวน 42 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอมากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุดด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72)

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: rattiyakorn.se@kkumail.com



Abstract

The objectives of this research were to study the operational problems of the personnel of the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen and the performance of the personnel of the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen. It was quantitative research. Data was collected from the sample group, which included civil servants, government employees, full-time employees, and temporary workers who were randomly assigned to work at the Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen. A purposive random selection method was used for 42 people. The research instruments were questionnaires. Data was analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the research found that: 1) the operational problem was the highest, which was insufficient personnel of 21 people (50.0%), followed by the operational planning of 19 people (45.2%), and lastly, in other areas of 2 people (4.8%). 2) The overall performance of personnel from the Bureau of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen was at a high level (mean = 4.02 standard deviation = 0.75). When considering each aspect, it was found that the quality of work efficiency was at a high level (mean = 4.15 standard deviation = 0.69) followed by expenses, the efficiency was at a high level (mean = 4.01 standard deviation = 0.80) and lastly, in terms of workload, the efficiency was at a high level (mean = 3.96 standard deviation = 0.72).

Keyword: Efficiency, Performance, Department of Groundwater Resources Region 4 Khon Kaen

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยกระแสโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีความซับซ้อนมากขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ต่างเป็นกระแสที่ทำให้องค์กรธุรกิจทั้งในภาครัฐและเอกชนเกิดผลกระทบ โดยเฉพาะความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจที่ตกต่ำลง ทำให้องค์กรต้องปรับตัวให้พร้อมกับการทำงานในรูปแบบใหม่เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์โครงสร้างการทำงานโดยการลดค่าใช้จ่าย การเปลี่ยนแปลงกำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดน้อยลงแล้วสร้างให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับทุกองค์กรและเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ภาครัฐจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการมาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณลักษณะจรรยาบรรณคุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ...” อย่างไรก็ตามหากบุคลากรยังปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่จะทำให้เกิดประโยชน์กับองค์กร หน่วยงาน สามารถพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพ ทักษะและความรู้ให้มีประสิทธิภาพพร้อมเผชิญการเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและก้าวทันโลกที่เปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรขององค์กรในทุกด้าน การมีบุคลากรที่มีคุณภาพจึงเป็นกลไกขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของงานนั้น

จากบริบทดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จำเป็นที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

และต้องการให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยการเพิ่มพูนศักยภาพ ความรู้ และความสามารถ ซึ่งพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ประชุมสัมมนา เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาการปฏิบัติงานจำเป็นต้องพิจารณาประเภทของงาน และรูปแบบการทำงานในส่วนที่ต้องปรับปรุง วางแผน กำหนดขั้นตอนจัดการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ประเมิน ติดตามผลการพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เอกสิทธิ์ สนามทอง, 2562: 64)

สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น เป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง มีที่ตั้งในส่วนภูมิภาค คือ จังหวัดขอนแก่น ขึ้นตรงต่อสำนักพัฒนาฯน้ำบาดาล กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รับผิดชอบในงานเกี่ยวกับการใช้ การสำรวจและการพัฒนาฯน้ำบาดาลในแนวทางอนุรักษ์และยั่งยืน ป้องกันมิให้เกิดผลกระทบที่ก่อให้เกิดความเสียหายกับทรัพยากรน้ำบาดาลและสิ่งแวดล้อม พื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ภาคอีสาน คือ ขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม เลย และหนองบัวลำภู (สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น, ม.ม.ป.) จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีอำนาจหน้าที่ที่อยู่จำนวนมาก โดยการปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ได้มีแนวทางในการดำเนินแผนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ยุทธศาสตร์ที่ 2 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล เป้าประสงค์ 1. เสริมสร้างองค์ความรู้ และพัฒนาบุคลากร 2. บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ 3. บังคับใช้กฎหมายตามหลักธรรมาภิบาล 4. เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน 5. มีบทบาทต่อผู้กระทำผิดและขัดขวางการดำเนินนโยบายของรัฐบาล กลยุทธ์/มาตรการรองรับ คุ่มครองพื้นที่น้ำบาดาล และมาตรการเชิงรับ เน้นการพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้ พัฒนาระบบฐาน

ข้อมูล การมีส่วนร่วม สร้างแรงจูงใจ เพิ่มแนวทาง ใช้งบกองทุนฯ เผยแพร่ข้อมูล สถานการณ์น้ำบาดาล พัฒนากฎหมาย และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ (กรมทรัพยากรน้ำบาดาล, 2565)

ด้วยภารกิจหน้าที่ของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่นมีจำนวนมาก ทำให้หน่วยงานจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีจำนวนมาก ทำให้มีความแตกต่างทั้งทางความรู้ ความสามารถ ทักษะ จึงอาจทำให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือคลาดเคลื่อนจากเป้าหมายได้ และจากการเข้าร่วมประชุมประจำเดือนกรกฎาคม 2565 ของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาในสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ด้านความพร้อมของเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการทำงาน พบว่า เครื่องจักรหลักที่ใช้งานนั้น เกิดความเสียหาย อุปกรณ์ในการตรวจสอบสารปนเปื้อนไม่สามารถตรวจสอบสารปนเปื้อนได้ทุกชนิดทำให้ต้องส่งไปตรวจสอบในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่อยู่ใกล้เคียง ด้านบุคลากรที่ขาดความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานกระบวนการทำงานที่ไม่ชัดเจน ไม่มีการจัดลำดับขั้นตอนในการทำงาน ทำให้มีการทำงานที่ผิดพลาด พิมพ์เอกสารผิด ส่งเอกสารให้แต่ละฝ่ายงานไม่ครบ มีการแก้ไขบ่อย ทำให้เกิดความล่าช้า นอกจากนี้บุคลากรในการเจาะบาดาลไม่สามารถให้ความรู้กับชาวบ้านในเรื่องการใช้งาน การดูแลรักษา หลังการเจาะบาดาลได้ครบถ้วน ในสำนักงานบุคลากรส่วนมากไม่ปฏิบัติงานตามระเบียบทางราชการ ทำให้เกิดข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน และเกิดความเสียหายต่อการทำงานไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต และหน้าที่การงาน ขาดความรับผิดชอบปฏิบัติงานไม่บรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีม ขาดการสื่อสารที่ชัดเจนไม่เข้าใจหรือไม่ตกลงแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่ความสับสนหรือสงสัยเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ ทำให้เกิดการงานที่ล่าช้า ด้านงบประมาณบุคลากรขาดความเข้าใจในการเบิก-จ่าย รวมไปถึงใช้จ่ายงบประมาณในโครงการต่าง ๆ ตามระเบียบราชการ และด้านสภาพ

แวดล้อมภายในสำนักงาน ในสำนักงานแต่ละชั้นไม่มีถึงขยะบนตึก มีแต่เพียงถุงดำและมีขยะเยอะ ทำให้มีหนูมาคุ้ยขยะและกัดสายไฟ เครื่องใช้ไฟฟ้า ทำให้มีพื้นที่สกปรก เป็นรังของแบคทีเรียและเชื้อโรค ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้อยู่อาศัยในบริเวณนั้น นอกจากนี้ ยังสร้างความยุ่งยากให้กับการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

ดังนั้นการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยพิจารณาตามตัวชี้วัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Mathis & Jackson (2008) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านปริมาณงาน 2) ด้านคุณภาพงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งจากการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารองค์กร พบว่า สภาพปัญหาที่พบในการบริหารองค์กร ได้แก่ เอกสารไม่ถูกต้อง การประสานงานเกิดความล่าช้า การปฏิบัติงานผิดพลาด การติดตามเอกสารผู้ปฏิบัติไม่สามารถติดตามได้ เป็นต้น (วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิติปสิทธิกร, 2563: 416) นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลประกอบด้วย ข้าราชการลูกจ้าง และพนักงานราชการมีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติในการทำงาน จึงส่งผลให้การบริหารงานบางส่วน การควบคุม การสั่งการ อาจไม่บรรลุเป้าหมาย มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในมิติของกระบวนการบริหารและมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ของการทำงาน (ชลดา อักษรศิริวิทยา, 2559: 12) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามยุทธศาสตร์ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กร มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ (นิภาวรรณ วงศ์วิง, 2563)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น และศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปสู่ผู้บริหารในการกำหนดกลยุทธ์ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ขอบเขตด้านเวลา ตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2565 จนถึง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น 178 หมู่ที่ 27 ตำบลศิลา อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40000

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อันได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการหรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับสำนักงานทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยผลลัพธ์ที่ได้เป็นการแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การกระทำหรือสามารถของแต่ละบุคคลที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น ซึ่งบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ มีทักษะหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์แก่องค์กร มีผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจ ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด มีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายและใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า บุคลากรปฏิบัติงานมีความสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงมีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณค่าและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานต้องมีการวิเคราะห์ทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อที่จะจัดสรรงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต้องมีความถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรสามารถจะบรรลุเป้าหมายได้และเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ข้อมูลสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
2. ได้ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น
3. ผลจากการศึกษาที่ได้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

ระเบียบวิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ 20 คน พนักงานราชการ 37 คน ลูกจ้างประจำ 37 คนและลูกจ้างชั่วคราว 26 คน ภายในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น

รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 120 คน (ส่วนอำนาจการ สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล, ม.ป.ป) (ข้อมูลเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวที่มาปฏิบัติหน้าที่ ณ อาคารสำนักงานสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน 42 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดวิจัย ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร ลักษณะของคำถามเป็นลักษณะปลายปิด (Closed ended questions) รวมมีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบ Likert rating scales 5 ระดับ โดยสอบถามถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยพัฒนาข้อคำถามจากงานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะข้อความเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อใช้ประกอบการวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยก่อนนำไปใช้ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC : Index of item objective congruence) (พิศิษฐ ตันทวนิช และพนา จินดาสร, 2561: 5) ของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาเท่ากับ 1.00 ทุกข้อคำถาม



3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ใช้แบบสอบถามทั้งหมด 42 ชุด

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย อธิบายเกี่ยวกับแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและตอบแบบสอบถามได้ตรงประเด็น ถูกต้องและครบถ้วน พร้อมทั้งนัดหมายวันและเวลาที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมผลได้ มาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และนำเสนอผลการวิจัยต่อไป

3.4 ระยะเวลาการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตั้งแต่วันที่ 15 สิงหาคม 2565 – 31 สิงหาคม 2565

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสภาพปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น (ละเอียด ศิลาน้อย, 2560)

| ค่าคะแนนเฉลี่ย | ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย |
|----------------|-------------------------|
| 4.20 – 5.00 | มีประสิทธิภาพมากที่สุด |
| 3.40 – 4.19 | มีประสิทธิภาพมาก |
| 2.06 – 3.39 | มีประสิทธิภาพปานกลาง |
| 1.80 – 2.59 | มีประสิทธิภาพน้อย |
| 1.00 – 1.79 | มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด |

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุไม่เกิน 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.2 ระดับตำแหน่งพนักงานราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.7 รายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 10,001 บาท/ เดือน ถึง 15,000 บาท/ เดือน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.3 และระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.3

2. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอมากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุด ด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น รายด้าน

| การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น | ระดับประสิทธิภาพ | | |
|---|------------------|----------------------|-------|
| | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | แปลผล |
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | 4.15 | 0.69 | มาก |
| 2. ด้านปริมาณงาน | 3.96 | 0.72 | มาก |
| 3. ด้านค่าใช้จ่าย | 4.01 | 0.80 | มาก |
| 4. ด้านเวลา | 3.97 | 0.77 | มาก |
| ค่าเฉลี่ยรวม | 4.02 | 0.75 | มาก |

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ผลงานความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และน้อยที่สุดงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65)

3.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 59.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.8 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) และน้อยที่สุด ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลงมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.1 (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98)

3.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า วิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงาน ของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ ของทางราชการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับ มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) รองลงมา ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) และน้อยที่สุด ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.11)

3.4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อท่าน



ได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับเวลาการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90)

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน พบว่าด้านบุคลากรมีไม่เพียงพอมากที่สุดจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาด้านการวางแผนในการปฏิบัติงานจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 และน้อยที่สุดด้านอื่น ๆ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สอดคล้องกับสิริมา พอนมาเจติ และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์ (2555: 67) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว พบว่าจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการประสานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.69) รองลงมา ด้านค่าใช้จ่าย มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) และน้อยที่สุดด้านปริมาณงาน มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.72) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นให้ความสำคัญกับคุณภาพของผลงานที่ต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความถูกต้องและผลงานนั้นต้องสอดคล้องและตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2563) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการ

กรุงเทพมหานคร ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงานมีค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดของข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านคุณภาพของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการทำงานเพื่อให้ผลงานความถูกต้องแม่นยำและสมบูรณ์มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) รองลงมา ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.64) และน้อยที่สุดงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.65) ทั้งนี้เพราะเทคโนโลยีสารสนเทศมีผลต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากปริมาณการใช้ข้อมูลข่าวสารเพิ่มมากขึ้นทำให้ต้องมีการจัดการประมวลผลข้อมูล ข่าวสารอย่างรวดเร็ว มีระบบติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ง่าย สะดวกและทำให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้และใช้ข้อมูลข่าวสารจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานสอดคล้องกับกิตติยา รุทธิคุณรัตน์ (2556) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทชั้นนำอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผลวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน ด้านความรวดเร็วการปฏิบัติงาน ด้านความถูกต้องของการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุซคม เจียรจินดา (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเทคโนโลยีช่วยในด้านการวางแผนการ ตัดสินใจและการบริหารภายในองค์กร โดยพิจารณามาตรฐานในการจัดการสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และยังช่วยในงานด้านประชาสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารรวมถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพและทำให้บุคลากรพร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในสังคมที่เป็นพลวัตได้

2.2 ด้านปริมาณงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าปริมาณงานที่ปฏิบัติได้ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 69.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.55) ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 59.5 (ค่าเฉลี่ย = 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.63) รองลงมา ปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 54.8 (ค่าเฉลี่ย = 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.73) และน้อยที่สุด ท่านสามารถปฏิบัติงานในปริมาณเท่าเดิมแม้จำนวนบุคลากรในหน่วยงานจะน้อยลงมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 38.1 (ค่าเฉลี่ย = 3.74 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.98) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มีความรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร สายการผลิตในจังหวัดสงขลาให้ความสำคัญกับความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต เพราะมีผลต่อความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เช่นเดียวกับงานวิจัยของวันทณีน วงศ์สุวรรณ และรุจิกาญจน์ สานนท์ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันชีวิตในเขตสลิสมและเขตบางรัก ที่พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ปริมาณการผลิตและคุณภาพงาน ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านค่าใช้จ่าย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าวิธีการใช้งบประมาณในหน่วยงานของท่าน มีความถูกต้องตามระเบียบ

ของทางราชการมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.0 (ค่าเฉลี่ย = 4.40 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.70) รองลงมา ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่นมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.2 (ค่าเฉลี่ย = 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.81) และน้อยที่สุด ท่านได้รับจัดสรรงบประมาณค่าล่วงเวลาเพื่อปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 45.3 (ค่าเฉลี่ย = 3.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 1.11) ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุดและเป็นไปตามระเบียบการเบิกจ่ายโดยมีการวางแผน จัดซื้อจัดจ้าง การจัดทำข้อมูลผูกพัน การบริหารจัดการให้เป็นไปตามสัญญา การตรวจสอบการเก็บรักษา การเบิกจ่าย การจัดทำบัญชี และทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์ การรายงาน การตรวจสอบและการจำหน่าย รวมทั้งควบคุมพัสดุและกำหนดลักษณะของวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการสอดคล้องกับ Peterson & Plowman (1989) ที่ระบุว่าในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่ อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2.4 ด้านเวลา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนดมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.80) เมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 61.9 (ค่าเฉลี่ย = 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.67) และน้อยที่สุด ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสอดคล้องกับเวลาการทำงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 47.6 (ค่าเฉลี่ย = 3.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.90)



ทั้งนี้เพราะบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต 4 ขอนแก่น มุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กล่าวคือเมื่อปฏิบัติงาน หรือทำอะไร ได้สำเร็จก็จะมีความรู้สึกภาคภูมิใจว่าได้ทำงานสำเร็จ ซึ่งจะทำให้มีความพอใจในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และ ฌนภมล จันทรสม (2564) ที่ระบุว่าบุคลากรนั้นเกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยมาจากแรงจูงใจในการทำงานวัดได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงานและบุคลากร สามารถกำหนดวิธีการวางแผน และบริหารเวลาให้ทำงานเสร็จทันเวลาที่กำหนด ดังนั้นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ คือ หนึ่งสิ่งที่สำคัญในองค์กรที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการวางแผนการปฏิบัติงาน เรียงลำดับการทำงานอย่างเหมาะสมทำงานถูกต้องแม่นยำและรวดเร็ว มีความรู้ในการปฏิบัติงาน รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.1 ด้านคุณภาพของงาน ในกรณีที่มีการทำงานกับคนจำนวนมาก บุคลากรจะต้องมีการประสานงานหรือติดต่อสื่อสารแบบสองทางกับฝ่ายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด

1.2 ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรมีการจัดสรรปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน โดยมีการคาดการณ์และระบุกำลังบุคคลที่ต้องการ ทั้งในแง่ของจำนวนรวมและแยกประเภท ตลอดจนเป็นการระบุรายละเอียดถึงคุณสมบัติต่าง ๆ เช่น ความชำนาญงาน พื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์

1.3 ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมและจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ เช่น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะที่ปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการทำงาน

2.2 ควรมีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งจำแนกการผสมผสานวิธีออกเป็น การรวบรวมข้อมูลหลาย ๆ วิธีในการวิจัย และการผสมผสานรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจผสมผสานโดยให้นำหนักความสำคัญกับการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเท่าเทียมกันหรือผสมผสานในลักษณะวิธีหลัก วิธีรอง เพื่อขยายผลงานวิจัยให้มีขอบเขตกว้างขวางและลุ่มลึก

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณภมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*. 23 (2): 209-222.
- กรมทรัพยากรน้ำบาดาล. (2565). *หน้าที่ความรับผิดชอบ*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <http://www.dgr.go.th/th/responsibilities>
- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- นิภาวรรณ วัจนะวิง. (2563). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก <https://www.km.nida.ac.th/th/all-category/research-menu/71-%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80>
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิศิษฐ ตันทวนิช และพนา จินดาคร. (2561). ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC. *วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 24 (2): 3-12.
- ละเอียด ศิลาน้อย. (2560). การใช้สูตรทางสถิติ (ที่ถูกต้อง) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณในทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*. 12 (2): 50-61.
- ลีน่า พอนมาเจตี และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2555). สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขการบริหารงานบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว. *วารสารศึกษาศาสตร์*. 5 (3): 87-96.
- วิไลวรรณ อิศรเดช และพระมหาประกาศิต ฐิตปสิทธิกร. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5 (4): 413-425.
- สำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต 4 ขอนแก่น. (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับหน่วยงาน*. สืบค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2565, จาก <http://www.dgr.go.th/bgr4/th/about/143>
- อุษคม เจียรจินดา. (2563). เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*. 3 (2): 59-70.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารเกษมบัณฑิต*. 20 (1): 64-77.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2008). *Human Resource management* (12th ed.). South-Western: Thomson.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

