



แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากร น้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล*

GUIDELINES FOR ENHANCING THE OPERATIONAL EFFICIENCY OF PERSONNEL AT THE REGIONAL GROUNDWATER RESOURCES OFFICES, DEPARTMENT OF GROUNDWATER RESOURCES

อินทรา อินทวิเชียร*, กมลวรรณ วรรณธัญ

Intira Intaravichien*, Kamowan Wannathanung

คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พระนครศรีอยุธยา ประเทศไทย

Graduate School, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Phra Nakhon Si Ayutthaya, Thailand

*Corresponding author E-mail: Apichat_asm@hotmail.com

*Tel: 094-978-2426

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล การวิจัยนี้เป็น การวิจัย แบบผสมวิธี ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณมี ประชากรเป็น บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 534 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 228 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สำหรับแนวทางการ พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ระดับความผูกพัน ต่อองค์กร 2) ความพึงพอใจ ในงาน 3) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) พฤติกรรมการใช้สื่อสังคม ออนไลน์

คำสำคัญ: การพัฒนาประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงานของบุคลากร, สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต, บุคลากร

Abstract

This study aimed to: 1) examine the work performance of personnel at the Regional Groundwater Resources Offices, Department of Groundwater Resources; 2) compare the work performance of personnel based on their personal factors; and 3) develop guidelines for

enhancing the work performance of personnel at the Regional Groundwater Resources Offices, Department of Groundwater Resources. A mixed - methods research design was employed, comprising quantitative and qualitative approaches. The quantitative phase involved a population of 534 personnel, from which a sample of 228 participants was determined using Taro Yamane's formula. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.76. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and one - way analysis of variance (ANOVA). The qualitative phase aimed to develop guidelines for enhancing personnel work performance. Ten key informants, comprising administrators, supervisors, and operational staff, were selected for the study. Data were collected through interviews and analyzed using content analysis. The findings revealed that the overall level of personnel work performance was high. Among the dimensions examined, time had the highest mean score, whereas work quality had the lowest. The comparison results indicated that personnel with different personal factors did not differ significantly in their work performance at the .05 level of statistical significance. The guidelines for enhancing work performance comprised five areas: 1) organizational commitment; 2) job satisfaction; 3) health - related behaviors; 4) the work environment; and 5) social media use behaviors.

Keywords: Performance Enhancement, Personnel Work Performance, Regional Groundwater Resources Offices, Personnel

บทนำ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนความสามารถของบุคลากรและองค์กรในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของงานได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านเวลางบประมาณ และทรัพยากร โดยประสิทธิภาพที่ดีตามแนวคิดของ จีรณัย ศิริเลขอนันต์ มิได้พิจารณาเฉพาะปริมาณของงานที่ดำเนินการได้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึง คุณภาพของงาน ความถูกต้อง และความสามารถในการดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงานและเงื่อนไขที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (จีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2552) ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจึงเป็นประเด็นสำคัญต่อการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรและการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจอย่างต่อเนื่อง

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานมิได้ส่งผลเฉพาะต่อประสิทธิภาพภายในองค์กร แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณภาพการให้บริการและประโยชน์ที่ประชาชนได้รับ การพัฒนาระบบราชการของไทยจึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยแนวคิดระบบราชการ 4.0 มุ่งให้ภาครัฐเป็นระบบราชการที่มีความคล่องตัว ทันสมัย และยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

กรมทรัพยากรน้ำบาดาล กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลของประเทศ โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการสร้างความมั่นคงด้านน้ำบาดาล และให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาล ตลอดจนการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันกรมทรัพยากรน้ำบาดาลมีสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต



จำนวน 12 เขต ซึ่งทำหน้าที่ดำเนินการกิจด้านการสำรวจ พัฒนา ประเมินศักยภาพ อนุรักษ์ ฟื้นฟู ตลอดจนกำกับ และควบคุมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรน้ำบาดาลในพื้นที่รับผิดชอบ ลักษณะภารกิจของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการ การกำกับควบคุม และการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ อีกทั้งยังต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และสอดคล้องกับมาตรฐานของ หน่วยงาน ตัวอย่างเช่น ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำบาดาลของกรมให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง ศักยภาพการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และการบังคับใช้กฎหมาย ตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการทรัพยากรน้ำบาดาล อย่างไรก็ตาม แม้กรมทรัพยากรน้ำบาดาลจะมีนโยบาย ยุทธศาสตร์ และกลไกในการพัฒนาศักยภาพของ องค์กรและบุคลากร แต่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในระดับพื้นที่อาจแตกต่างกันตามลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และบริบทของแต่ละบุคคลและหน่วยงาน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการมีข้อมูลเชิงประจักษ์ เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนตรวจสอบว่าบุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคล แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่ ขณะเดียวกัน การระบุแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากรในสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตยังเป็นประเด็น ที่ควรได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากประเด็นดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยมุ่งศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ผลการศึกษาจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร บุคลากรและกระบวนการปฏิบัติงานของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภารกิจของ กรม และสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เป็น การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Methods Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยแบบอธิบายเป็นลำดับ (Explanatory Sequential Design) ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นระยะที่หนึ่ง และการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นระยะที่สอง เพื่อนำผลการวิจัยเชิงปริมาณมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาและพัฒนาแนวทางการพัฒนา ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 12 เขต รวมทั้งสิ้น 534 คน

กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากประชากรที่ทราบจำนวนแน่นอน โดยใช้สูตรของ Yamane T. กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละเขต (Proportional Stratified Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีสัดส่วนสอดคล้องกับประชากรของแต่ละเขต (Yamane T., 1973)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเวลา 2) ด้านปริมาณงาน และ 3) ด้านคุณภาพของงาน ด้านละ 6 ข้อ รวมทั้งสิ้น 18 ข้อ โดยเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) และกำหนดเกณฑ์การแปลผลตามระดับคะแนนที่กำหนดไว้

แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.76 ซึ่งอยู่ในระดับที่สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1.3.2 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตทั้ง 12 เขต เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงาน

1.3.3 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ในแต่ละสำนัก ทรัพยากรน้ำบาดาลเขต รวมจำนวนทั้งสิ้น 228 คน

1.3.4 รวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ คัดเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนสำหรับการวิเคราะห์

1.3.5 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way Analysis of Variance: One - Way ANOVA) โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยดำเนินการเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)



2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 2 คน 2) กลุ่มหัวหน้างาน จำนวน 4 คน และ 3) กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ครอบคลุมทั้งมุมมองด้านการบริหารและมุมมองด้านการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำนวน 6 ประเด็นคำถาม โดยเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามขั้นตอน ดังนี้

2.3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อขออนุญาตเก็บ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการวิจัย และกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

2.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด โดยใช้แบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามารถอธิบายหรือขยาย ความในประเด็นที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ

2.3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลจากการจดบันทึกและ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา

2.3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดระบบ เตรียมข้อมูล และวิเคราะห์ตามขั้นตอนของการ วิเคราะห์เนื้อหา

2.4 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพ (Credibility) โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ (Member Checking) กล่าวคือ ภายหลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาเรียบเรียงและตรวจสอบกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกครั้ง เพื่อยืนยันว่าข้อมูลและการตีความของผู้วิจัย สอดคล้องกับความคิดเห็นและเจตนาของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตามขั้นตอน ได้แก่ 1) จัดระเบียบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 2) อ่านและทำความเข้าใจข้อมูลทั้งหมด 3) จำแนกและจัดกลุ่มข้อมูลตาม ประเด็นที่เกี่ยวข้อง 4) วิเคราะห์และเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างประเด็นเพื่อค้นหารูปแบบและสาระสำคัญ 5) สังเคราะห์และสรุปประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์ และ 6) นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการบรรยายเชิง พรรณนา โดยมุ่งสังเคราะห์ข้อมูลให้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สอดคล้อง กับบริบทของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตกรมทรัพยากรน้ำบาดาล ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตกรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	48.7
หญิง	117	51.3
รวม	228	100.0
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	-	-
25 - 30 ปี	91	39.9
31 - 40 ปี	58	25.4
41 - 50 ปี	40	17.6
51 - 60 ปี	39	17.1
รวม	228	100.0
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	12	5.3
ปวส./ปวท./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11	4.8
ปริญญาตรี	166	72.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	39	17.1
รวม	228	100.0
สถานภาพการปฏิบัติงาน		
ข้าราชการ	90	39.5
พนักงานราชการ	35	15.4
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/ปี	77	33.7
ลูกจ้างตามโครงการของหน่วยงาน	26	11.4
รวม	228	100.0
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 15,000 บาท	18	7.9
15,000 - 20,000 บาท	101	44.3
20,001 - 30,000 บาท	51	22.4
30,001 - 40,000 บาท	19	8.3
40,001 - 50,000 บาท	39	17.1
50,001 บาท ขึ้นไป	-	-
รวม	228	100.0
อายุงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	64	28.1
5 - 10 ปี	99	43.4
11 - 20 ปี	19	8.3
มากกว่า 20 ปี	46	20.2
รวม	228	100.0



จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล มีรายละเอียด ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงชาย จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 48.7

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25 - 30 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 39.9 รองลงมา คือ อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 รองลงมา คือ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 และ อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 และ ระดับปวส./ปวท./อนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

สถานภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 รองลงมา คือ เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 พนักงานราชการจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.4 และเป็นลูกจ้างตามโครงการของหน่วยงาน จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมา คือ รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รายได้ 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 และ รายได้ 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงาน 5 - 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมา คือ มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.1 มีอายุงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 และมีอายุงาน 11 - 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาลด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2 - 4.5

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านเวลา	4.45	0.35	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.41	0.33	มาก
3. ด้านคุณภาพของงาน	4.37	0.32	มาก
รวม	4.41	0.28	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.32) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านเวลา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ชัดเจน และถูกต้อง	4.50	0.61	มาก
2. ท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานนโยบาย	4.38	0.53	มาก
3. ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับงาน	4.30	0.52	มาก
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา	4.50	0.50	มาก
5. หากงานไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดท่านสามารถทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้	4.62	0.48	มากที่สุด
6. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา	4.43	0.49	มาก
รวม	4.45	0.45	มาก

จากตารางที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หากงานไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดท่านสามารถทำงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ท่านมีแผนการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ชัดเจน และถูกต้อง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.61) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.50) มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.49) และท่านมีแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับระยะเวลาการดำเนินงานนโยบาย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านปริมาณงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านมีการวางแผนการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด	4.43	0.58	มาก
2. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานตามมาตรฐานที่กำหนด	4.11	0.52	มาก
3. ท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย	4.33	0.47	มาก
4. ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.57	0.50	มากที่สุด
5. ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น	4.60	0.58	มากที่สุด
6. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดที่กำหนด	4.43	.52	มาก
รวม	4.41	0.53	มาก

จากตารางที่ 4 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลผลิต/ผลลัพธ์ของงานที่เพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการ



ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.50) ท่านมีการวางแผนการบริหารจัดการกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.58) และ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามตัวชี้วัดกำหนด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.52) มีค่าเฉลี่ยระดับมากเท่ากัน และท่านสามารถบริหารจัดการปริมาณงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ . ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปริมาณงานตามที่มาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.52)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านคุณภาพของงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	4.24	0.58	มาก
2. เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้	4.49	0.54	มาก
3. งานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย	4.30	0.45	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ	4.52	0.50	มากที่สุด
5. ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	4.33	0.52	มาก
6. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความเชื่อถือและการยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของหน่วยงาน	4.39	0.48	มาก
รวม	4.37	0.32	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้องตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ เมื่องานที่ท่านปฏิบัติมีข้อผิดพลาดท่านสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.54) ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความเชื่อถือและการยอมรับของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.48) ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.52) และงานที่ท่านทำสำเร็จมีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.45) ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงกับเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.58)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ One - way ANOVA (F - test) พบว่าบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาล เขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้าน ปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านเวลา บุคลากร มีความสามารถในการปฏิบัติงานนอกเวลาเมื่อไม่สามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในกำหนด เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านปริมาณงาน บุคลากรมีการใช้เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน และมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพของงาน บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตเป็นการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐที่มีการกิจและเป้าหมายการดำเนินงานที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกรอบระยะเวลา ตัวชี้วัด ระเบียบ และแนวนโยบายของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลา การจัดลำดับความสำคัญของงาน และการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ประกอบกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐมีการติดตามและประเมินผลตามตัวชี้วัดการดำเนินงาน จึงอาจเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2559) และสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ อีระสา อยู่โต ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (อีระสา อยู่โต, 2565) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของ อีระสา อยู่โต ในประเด็นลำดับของ ประสิทธิภาพรายด้าน โดยการวิจัยดังกล่าวพบว่าด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายตามลำดับ (อีระสา อยู่โต, 2565) ขณะที่การวิจัยครั้งนี้พบว่าด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะภารกิจ กลุ่ม บุคลากร และบริบทของหน่วยงานที่ต่างกัน

1.1 ด้านเวลา

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรม ทรัพยากรน้ำบาดาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีการ กำหนด กรอบระยะเวลาและตัวชี้วัดการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรต้องวางแผนและเร่งรัดการปฏิบัติงานให้แล้ว เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้ การได้รับคำแนะนำ การให้คำปรึกษา และการสอนงานจาก ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ อาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายภายใน เวลาที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ภาระงานที่มีความหลากหลายและข้อจำกัดด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานอาจเป็น ปัจจัยที่ทำให้ประสิทธิภาพด้านเวลาไม่อยู่ในระดับสูงสุด

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพใน การทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2559) และสอดคล้อง กับกมลรัตน์ พิกเกาะที่พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับ



ประสิทธิภาพด้านเวลาอยู่ในระดับมาก (กมลรัตน์ พักเกาะ, 2560) รวมทั้ง สอดคล้องกับ สุดารัตน์ สุบิน ซึ่งพบว่า ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก (สุดารัตน์ สุบิน, 2563) และ ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด (ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์, 2565) ผลการศึกษาที่ สอดคล้องกัน สะท้อนให้เห็นว่า การกำหนดกรอบระยะเวลาและเป้าหมายของงาน ตลอดจนการบริหารจัดการงาน อย่างเป็น ระบบ มีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาที่กำหนด

1.2 ด้านปริมาณงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจ เนื่องจากบุคลากรต้องรับผิดชอบภารกิจที่หลากหลายและให้บริการประชาชนในพื้นที่ตามบริบทและ ความ ต้องการของแต่ละพื้นที่ ส่งผลให้บุคลากรจำเป็นต้องวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน รวมทั้ง ประยุกต์ใช้ เทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพใน การทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2559) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ ธัญญกรณ์ ทองเลิศ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพด้าน ปริมาณงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมอยู่ ในระดับมาก (ธัญญกรณ์ ทองเลิศ, 2562) และสอดคล้องกับกรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข ที่พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ คลองหลวง จังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อด้านปริมาณงานอยู่ใน ระดับมาก (กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข, 2564) ผลการศึกษาที่สอดคล้องกันแสดงให้เห็นว่า ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของ งานและการ บริหารจัดการภาระงานมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน

1.3 ด้านคุณภาพของงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แม้ว่า จะ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านเวลาและด้านปริมาณงานก็ตาม ทั้งนี้ อาจเนื่องจากบุคลากรมีประสบการณ์และ ความคุ้นเคยกับกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งช่วยสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตาม ระเบียบและมาตรฐานที่กำหนด อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานของหน่วยงานภาครัฐที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย และนโยบายที่อาจมีการปรับเปลี่ยนอยู่เป็นระยะ อาจทำให้บุคลากรจำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่าง ต่อเนื่องเพื่อรักษาคุณภาพและความถูกต้องของงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับ นลพรรณ บุญฤทธิ์ ซึ่งพบว่าคุณภาพของงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับมาก (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558) สอดคล้องกับ สุดารัตน์ สุบิน ที่พบว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานมี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ (สุดารัตน์ สุบิน, 2563) และสอดคล้องกับ พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือ ประเสริฐสิทธิ์ ซึ่งพบว่าประสิทธิภาพด้านคุณภาพงานของข้าราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด สระแก้วอยู่ในระดับมาก (พฤติสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์, 2559)

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากร น้ำบาดาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้งโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ผลดังกล่าวอาจอธิบายได้ว่า แม้บุคลากรจะมีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่การปฏิบัติงานภายใน หน่วยงานอยู่ ภายใต้กรอบภารกิจ มาตรฐาน ระเบียบ ขั้นตอน และตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่กำหนดร่วมกัน จึงอาจ

ทำให้บุคลากร มีแนวทางและมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันตาม ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจาก ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์ ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจสอบ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่สังกัดแผนกงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์, 2565) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานของสำนักงานตรวจสอบ ภายในมีความเฉพาะด้านและต้อง อาศัยความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะงานของ แต่ละแผนก ขณะที่บุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจและกรอบมาตรฐานของ หน่วยงานเดียวกัน จึงอาจทำให้ความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่ส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรม ทรัพยากรน้ำบาดาล

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อองค์การ 2) ความพึงพอใจในงาน 3) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) พฤติกรรม การใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ด้านความผูกพันต่อองค์การ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางสำคัญประกอบด้วย การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคี การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ เสนอความคิดเห็นและการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน การเปิดพื้นที่ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ตลอดจนการให้ความสำคัญและการยอมรับผลงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ ศิริประภา ภาคิธรธ ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับ และสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศิริประภา ภาคิธรธ, 2562) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Vermeeren, B. ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากร มนุษย์ในภาครัฐและพบว่าแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริม ความสามารถ แรงจูงใจ และโอกาสในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน (Vermeeren, B., 2015) และสอดคล้องกับ Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H. ซึ่งเสนอ ว่าการสร้างแรงจูงใจและ การตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรมีความสำคัญต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H., 2020)

3.2 ด้านความพึงพอใจในงาน

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้เหมาะสม กับ ความรู้ ความสามารถ และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ทำงาน การส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน การสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และทักษะใหม่ อย่าง ต่อเนื่อง ตลอดจนการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน แนวทาง ดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรมีความ รู้สึกที่ดีต่องาน เกิดความภาคภูมิใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวนา เวชกิจ ที่อธิบายว่าความพึงพอใจในงานเป็น ความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งบุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน (ภาวนา เวชกิจ, 2550) และ สอดคล้องกับ วิมาลา ผลทอง ที่เสนอว่าความรู้สึกที่ดีและทัศนคติเชิงบวกต่องานมีส่วนช่วยให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน (วิมาลา ผลทอง, 2563) นอกจากนี้ ยังสอดคล้อง กับ ศิริประภา ภาคิอรรถ ซึ่งพบว่าความพึงพอใจในงานในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562)

3.3 ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี การดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิต การส่งเสริมการออกกำลังกาย การพักผ่อนอย่างเพียงพอ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและผ่อนคลายความเครียด รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากร แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญเนื่องจากสุขภาวะของบุคลากรเป็นพื้นฐานที่เอื้อต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อัญธิกานต์ จินศรี ซึ่งพบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความสำเร็จ และ ความต้องการการยกย่อง อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวศึกษาแรงจูงใจเป็นหลัก มิได้ศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ โดยตรง ดังนั้น ผลการศึกษารังนี้จึงควรตีความในลักษณะของการสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน และเงื่อนไขที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มากกว่าการสรุปว่าพฤติกรรมสุขภาพเป็นสาเหตุโดยตรงของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (อัญธิกานต์ จินศรี, 2564)

3.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดสถานที่ทำงานให้ สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดให้มีพื้นที่สีเขียวหรือพื้นที่ที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน การจัดหาเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ให้เพียงพอและพร้อมใช้งาน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมความร่วมมือ การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนและเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการสื่อสารภายในองค์กรให้ถูกต้อง รวดเร็ว และทั่วถึง

ผลการศึกษาสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง ซึ่งพบว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (รัตนภรณ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง, 2563) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ รัชดา คงชอบ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (รัชดา คงชอบ, 2564) และ สอดคล้องกับ ณัทชัย ใจเย็น ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจ และสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร (ณัทชัย ใจเย็น, 2560)

3.5 ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ผลการสัมภาษณ์พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบ การพัฒนาความรู้และทักษะในการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การระมัดระวังการเผยแพร่ข้อมูลที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางในการเรียนรู้และติดตามข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการใช้สื่อออนไลน์อย่างสร้างสรรค์และคำนึงถึงจริยธรรมในการใช้งาน

แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญในบริบทการทำงานในปัจจุบัน เนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เป็นช่องทางสำคัญในการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการเข้าถึงความรู้ อย่างไรก็ตาม การใช้สื่อสังคมออนไลน์ควรอยู่บน

พื้นฐานของความรับผิดชอบ ความถูกต้อง การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการคำนึงถึงผลกระทบต่อองค์การ ผลการศึกษาสอดคล้องกับจริยา รัตนพันธุ์ ที่เสนอแนวทางการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคม ออนไลน์ อย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญกับประเด็นด้านความเป็นส่วนตัว ความถูกต้อง ความเป็นเจ้าของ และการเข้าถึงข้อมูล (จริยา รัตนพันธุ์, 2565) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับข้อมูลของโรงพยาบาลศิริรินทร์ ที่กล่าวถึงผลกระทบ จากการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากเกินไปต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลรอบข้าง โดยสรุป ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก ทรัพยากรน้ำบาดาลเขต ไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มปริมาณหรือความรวดเร็วของงานเท่านั้น แต่ควรพิจารณา องค์ประกอบด้านบุคลากร สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะความ ผูกพันต่อองค์การ ความพึงพอใจในงาน พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ พฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบสำหรับการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรและ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เหมาะสมกับบริบทของสำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขตต่อไป

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากร น้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สรุปผลการวิจัยได้ว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ 1.1) ผลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากร น้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัด 1.2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ทรัพยากรน้ำบาดาลเขต กรมทรัพยากรน้ำบาดาล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดมาตรการหรือแนว ทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติของบุคลากรในสังกัด 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1) ควรศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ 2.2) ควรศึกษาแรงจูงใจและความสุขใน การทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การ 2.3) ควรศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ 2.4) ควรศึกษา เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ 2.5) ควรศึกษาวิจัย เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูล หลากหลายเพิ่มขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลรัตน์ พิกเกาะ. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้สอบบัญชีภาษีอากรในเขต กรุงเทพมหานคร. ใน สารนิพนธ์ปัญหาบัณฑิต สาขาวิชาบัญชี. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 8(2), 228-241.



- จริยา รัตนพันธุ์. (2565). การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างสร้างสรรค์. บทความในระเบียบวรรณป็นสาระ มหาวิทยาลัย
ลันวลัยลักษณ์. เรียกใช้เมื่อ 10 ตุลาคม 2568 จาก <https://library.wu.ac.th/km/>
- ณัทชัย ใจเย็น. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษาธิการ. ใน สารนิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธนัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง
อุตสาหกรรม. Journal of Educational Administration, Silpakorn University, 10(2), 92-102.
- ธีรชัย ศิริเลขนันต์. (2552). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับ
ความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
บริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดระยอง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด
ชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พลธิสิทธิ์ อุทุม และจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวนา เวชกิจ. (2550). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันของพนักงานต่องค์ การศึกษากรณีบริษัทฟาบรีเนท
จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชดา คงชอบ. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัย
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. Journal of Legal Entity Management and Local
Innovation, 7(3), 205-213.
- รัตนารักษ์ ผิวนวล และดารณี พิมพ์ช่างทอง. (2563). สภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิจัยรำไพ
พรรณี, 14(1), 66-73.
- วิมาลา ผลทอง. (2563). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวน
ชายแดน. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริประภา ภาคิธรธ. (2562). ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร. ใน
สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภเชษฐ์ สิทธิสุนทรวงศ์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานตรวจสอบภายในสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุภารัตน์ สุบิน. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสังกัดกระทรวง
อุตสาหกรรม. Lawarath Social E-Journal, 2(3), 77-88.
- อัญชิณันต์ จินศรี. (2564). แรงจูงใจและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและ
เทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 69-78.

- Mamun, M. Z. A. & Khan, M. Y. H. (2020). A theoretical study on factors influencing employees performance, rewards and motivation within organization. *Socio Economic Challenges (SEC)*, 4(3), 113-124.
- Vermeeren, B. (2015). Influencing public sector performance: Studying the impact of sector. *International Review of Administrative Sciences*, 83(4), 717-737.
- Yamane T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*. (3 ed.). New York: Harper and Row.