

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

ดิลกา กระจ่างโฉม

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Dilaka Krajangchom

E-mail: Daye2702@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 240 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอย พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.521) และ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.579) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.589 ($R^2 = 0.589$) แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 58.90 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting performance efficiency of personnel of The Cooperative Promotion Department. The samples of this study were 240 employees, They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results found that most of the participants were females, aged between 31 - 40 years old with the bachelor's degree. Most of respondents had working experience less than 5 years and had the average monthly income less than 20,000 baht. The results found that the motivation factors and performance efficiency factor were at high level of their opinions ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.521) and ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.579) respectively.

The results from hypothesis testing showed that factors affecting performance efficiency of personnel of The Cooperative Promotion Department had a statistical significance level at 0.05. R Square value was 0.589 which indicated that motivation factors (i.e independent variable) affected performance efficiency of personnel of The Cooperative Promotion Department at 58.90 percent. As for the results of hypothesis testing, it was found that reward and benefits, work success, responsibility, relationship with personnel in the organization, nature of work practice, stability at work and working environment affected performance efficiency of personnel of The Cooperative Promotion Department.

Keywords: Motivation factors, Performance efficiency, The Cooperative Promotion Department

บทนำ

วิสัยทัศน์ของประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว รัฐบาลจึงมีนโยบายใช้โมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมเพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน หรือไทยแลนด์ 4.0 หรือประเทศไทย 4.0 ดังนั้น ระบบราชการซึ่งเป็นเสาหลักของประเทศและเป็นกำลังหลักในการ

ขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้สอดรับและส่งเสริมวิสัยทัศน์ดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการเป็นระบบราชการ 4.0 ด้วย หากปล่อยให้ระบบราชการอ่อนแอลง ทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพ และไม่เอื้ออำนวยให้คนดี คนเก่งอยู่ในระบบได้ ในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชน และกลายเป็นอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ปัจจุบัน หน่วยงานของรัฐ ได้ปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 ด้วยการปฏิวัติความคิด ปฏิรูปตนเอง ปรับเปลี่ยน กระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะ สมรรถนะที่จำเป็น (Skill-Set) ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม (Behavior Set) และปรับเปลี่ยนระบบ นิเวศ (Ecosystem) โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) เป็นสำคัญ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะเป็นเครื่องมือ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ (ธัญธินา มะโนนิติธรรม, 2562)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ (Cooperative Promotion Department) เป็นหน่วยงานราชการ สังกัด กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน ค้ำคูณ และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง เพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการ ดำเนินการตามนโยบาย เพื่อบรรลุความสำเร็จสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) กรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงได้กำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการพัฒนาบุคลากรนั้นให้มี การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดย มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม การเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร ตลอดจนการรักษาไว้ และการจูงใจให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้าง คุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระเบียบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้า ในตำแหน่งงาน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนา ฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผล ให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรคนหนึ่งของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริม สหกรณ์ และเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นฟันเฟืองที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อนำผล การศึกษาไปส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้

เพิ่มสูงขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเพื่อให้เกิดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการทำงาน สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้าง ความยั่งยืนและความมั่นคง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 549 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนด ค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 231.40 คน อย่างน้อยใช้ 232 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 240 คน

2. ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. ขอบเขตพื้นที่ พื้นที่วิจัยในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์

4. ขอบเขตระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนมิถุนายน พ.ศ.2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำผลการศึกษามาใช้ในการกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน แต่ก่อให้เกิดผลผลิตสูงสุด ประหยัด ทั้งเวลาแรงงาน วัสดุ สิ่งของและอื่น ๆ

สมคิด บางโม (2540) อ่างใน สิริรักษา ทาระนัด (2561) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้น มีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์ หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจในงานที่มีคุณค่า มากกว่า
2. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีการจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม มีแสงสว่างพอเพียง ทำให้สามารถ ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และนั่งอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงาน ห้องพัก ควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร
3. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการ ของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อ หรือเข้ารับการอบรม สัมมนา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศิริพร โหฬารธรรมรัตน์ (2546) แรงจูงใจ หมายถึง ความพยายามใดๆ ที่เป็น แรงผลักดัน กระตุ้นหรือโน้มน้าว เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือการกระทำตามที่กำหนดไว้ ด้วยความร่วมมืออย่างยินดีและเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้กับองค์กรเพิ่มมากขึ้น

การทำงานในองค์กรจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์กร และได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนสมาชิก (พะยอม วงศ์สารศรี, 2528 อ่างใน ประเสริฐ อุไร, 2559) ทั้งนี้ ความสำเร็จของงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านบุคคลเป็นสำคัญเพราะคนเป็นพนักงานในตำแหน่งหน้าที่ต่างๆในองค์กร ดังนั้น การเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร จึงนับว่ามีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องทราบอย่างยิ่งเพื่อที่จะบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัย(Two-Factor Theory)

เป็นทฤษฎีที่ Frederick Herzberg (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจ โดยเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงานหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในการทำงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง หรืออาจกล่าวว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การยอมรับนับถือ (Recognition) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และลักษณะของงาน (The Work Itself)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงานปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ได้แก่ นโยบายด้านการบริหารงาน (Policy and Administration) การปกครองบังคับบัญชา (Dominance) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relationship) สภาพแวดล้อม (Environment) เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน (Salary and benefits) ความมั่นคงในงาน (Job security) และตำแหน่งงาน (Status)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎกระทรวง เป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2564)

วิสัยทัศน์ (Vision)

“การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและ สังคมของชุมชนยั่งยืน”

พันธกิจ (MISSION)

1. กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์

2. เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และประชาชนทั่วไป

3. ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4. สนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้แก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

อำนาจหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน ค้ำครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพิ่มขีดความสามารถในด้านการบริหารจัดการ การดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพ และมีการเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,001-25000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ประเสริฐ อุไร (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อายุงาน 5 - 10 ปี ตำแหน่งงานเป็นพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท และผลการศึกษาปัจจัยด้านองค์กรพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนของปัจจัยค่าจ้าง และปัจจัยจูงใจ โดยรวมทั้ง 13 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความสุขในการทำงาน 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความมีประสิทธิภาพในภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 549 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดย ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 231.40 คน อย่างน้อยใช้ 232 คน แต่เพื่อ

ป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 240 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี และรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.476) ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.607) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.695) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.608) ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.626) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.591) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.648) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.822) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.868) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.900)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.579) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมาก

ที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทันที เมื่อเห็นว่างานนั้นมีความสำคัญ และเร่งด่วน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.628) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย และ จรรยาบรรณของข้าราชการ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.749) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.702) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และได้คุณภาพ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.718) และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.875) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.265	0.218	3.909	0.000*
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	-0.052	-0.053	-0.795	0.428
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.159	0.167	2.094	0.037*
ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X_4)	0.194	0.210	2.816	0.005*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	-0.026	-0.036	-0.552	0.581
ด้านนโยบายและการบริหาร (X_6)	0.013	0.015	0.215	0.830
ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร (X_7)	0.175	0.183	3.010	0.003*
ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	0.138	0.165	2.493	0.013*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	-0.285	-0.427	-5.524	0.000*
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_{10})	0.353	0.550	6.960	0.000*
ค่าคงที่	0.356		1.387	0.167

$R = 0.767$, $R^2 = 0.589$, $SEE = 0.379$, $F = 32.767$, $Sig. = 0.000$, * = $P < 0.05$

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.589 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ร้อยละ 58.90 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า มี 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคง

ในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี โดยจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จเมื่อได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา และรู้สึกพึงพอใจเป็นอย่างมากในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีรยุทธ วาณิชกมลนันทน์ (2559) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน และสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้อย่างเต็มที่ งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่ และเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของประเสริฐ อุไร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนของ ปัจจัยค้ำจุน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากงานที่ทำมีคุณค่าทางด้านผลิตภัณฑ์สูง (Quality) ต้องใช้ความคิดและคิดค้นสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ และสุดท้ายลักษณะของงานที่ทำเป็นงานที่มีระบบ และท้าทาย

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก การมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและสร้างสรรค์สังคมโดยทั่วไป การได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่มีทีมงานในหน้าที่ประจำ งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะงานและความรับผิดชอบที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

อย่างอิสระ และบุคลากรมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการที่บริษัทกำหนดขอบเขตงานให้เหมาะสมกับระยะเวลา และขีดความสามารถของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพื่อนร่วมงานให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทน์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เพราะพนักงานได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงในการทำงานในองค์กรนี้ ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวของบุคลากร บุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุ และพอใจในสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ด้านการรักษาพยาบาลที่ได้รับจากองค์กร โดยสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Maslow ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความ ต้องการขั้นต่อไปคือความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทน์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ทำให้รู้สึกว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกชอบและสนุกกับงานที่ทำ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความปลอดภัย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีบริเวณกว้างขวาง สะอาด สะดวกสบายเหมาะกับการปฏิบัติงานมีความทันสมัย โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทน์ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด

สงขลา พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด บริษัทได้จัดการอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ มีเจ้าหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยประจำบริษัทโดยตรง

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา มีความเหมาะสม องค์กรได้จัดให้มีสวัสดิการอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทน พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบ มีสวัสดิการที่ดี เพียงพอต่อการดำรงชีวิต จะทำให้พนักงานมีความภักดี และตั้งใจทำงานให้กับบริษัทอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก บุคลากรรู้สึกว่าคุณสมบัติของผู้นับถือยอมรับในความสามารถและมักจะชมเชยอยู่เสมอ รวมถึงรู้สึกพอใจอย่างมากในการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก บุคลากรเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ทุนการเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรม ตำแหน่งหรือสายงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือ สายงานอื่น และบุคลากรมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณชรินทร์ จิตรสมักร (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่า ความก้าวหน้าไม่มี

ความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านนโยบายและการบริหาร ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก ผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ตลอดจนบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงสามารถนำนโยบายขององค์กรมาปฏิบัติได้จนบรรลุผล และนโยบายในการบริหารงานขององค์กร มีความชัดเจนเข้าใจง่ายทำให้สามารถปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสอดคล้องกับผลการวิจัยของชองวรรณชินทร์ จิตรสมศรี (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่านโยบายและการบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ สำนักบริหารกลาง กรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ การตัดสินใจในงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่ต้องการ

2. ควรปลูกฝังสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ และควรคำนึงถึงสิ่งที่ตนเองรับผิดชอบว่ามีผลดี หรือผลเสียอย่างไรในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบในงานที่ตนเองได้รับนั้นถือเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานนั้นๆ และเป็นผลดีต่อราชการ เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าเราก็มีส่วนในการแสดงความรับผิดชอบไปพร้อมๆ กัน

3. ภายในองค์กร หรือหน่วยงานย่อยควรมีความรัก ความเมตตา เข้าใจซึ่งกัน และกัน ควรมีการรักษาน้ำใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ควรพูดแต่สิ่งดีๆ ยายนำความผิดพลาดของผู้อื่น มาพูด หากมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดีแล้วจะทำให้ บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญ และกำลังใจใน

การปฏิบัติงานที่ดี นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเคารพความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ควรมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจในแต่ละด้าน และสร้างความก้าวหน้าของสายงานในแต่ละชั้น เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้า และผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรพิจารณาหาวิธีการวิจัยในลักษณะอื่นนอกเหนือจากการวิจัยแบบสำรวจ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม หรือ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความถูกต้องแม่นยำสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่จะช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความรัก และผูกพันต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์, ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์. (2564) สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2564.

กรมส่งเสริมสหกรณ์, นโยบายการการบริหารทรัพยากรบุคคล. (2564) สืบค้นเมื่อ 13 พฤษภาคม 2564.

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ฉันทนิชา มะโนนิตธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรรณชรินทร์ จิตรสมัค. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ : กรณีศึกษา สำนักบริหารกลางกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก

- วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยาม กลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริพร โอฬารธรรมรัตน์. (2546). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน: ศึกษากรณี บริษัท อติเทพ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.