

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมส่งเสริมสหกรณ์

FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY
OF CENTRAL PERSONNEL OF THE COOPERATIVE
PROMOTION DEPARTMENT

กัณณพนธ์ จันทระเจริญ

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Kannapon Chantaracharoen

Email: 6514154127@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng

University Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) และ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ 0.715 ($R^2 = 0.715$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 71.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีจำนวน 6 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคง

ในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting performance efficiency of central personnel of The Cooperative Promotion Department. The samples of this study were 300 central personnel of The Cooperative Promotion Department, 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 of the research found that most of the participants were females. They were between the age of 31-40 years old, had the bachelor's degree. had the average monthly income 20,001 – 30,000 baht. The work experience was 1-5 years and was a civil servant. And results, it was found that the motivation factors in work and performance efficiency factors were at high levels of their opinions (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.65) and (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.66) respectively.

The results of hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of central personal of The Cooperative Promotion Department. Had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model was found as 0.715. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of central personal of The Cooperative Promotion Department at 71.50 percent. When considered each factors found that there were 6 aspects of motivation factors i.e. work success, relationship with personal, job security, policy and administration, compensation and benefits and working environment affected performance efficiency of central personal of The Cooperative Promotion Department.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, Cooperative Promotion Department

บทนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานราชการระดับกรม สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง เป็นราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดย

มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ การ หลักการ วิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ส่งเสริม สนับสนุน คุ้มครอง และพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้ในการดำเนินธุรกิจให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงธุรกิจสหกรณ์สู่ระดับสากล เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนภารกิจและการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ซึ่งต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการเป็น นักส่งเสริมสหกรณ์ มีความรอบรู้เรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสหกรณ์ เช่น การกำกับดูแลสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินธุรกิจ การเงิน บัญชี เป็นต้น

การทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบาย แผนงาน หรือบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร เป็นหัวใจหลักที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ซึ่งการที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและ ประสบความสำเร็จนั้น จำเป็นต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนและส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้ดำเนินกิจกรรม บรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดหาและใช้ปัจจัยทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ รัฐและประชาชน มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา และประหยัด สร้าง ความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ทั้งภาคราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ดังนั้น บุคลากรภาครัฐมี หน้าที่สำคัญในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามนโยบายของรัฐต่อไป

การจะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กรที่สำคัญวิธีหนึ่งคือการเพิ่ม แรงจูงใจ ซึ่งทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์กเป็นทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่าแรงจูงใจและความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็น ตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้ บุคลากร เกิดความพอใจ และเกิดแรงจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทุกคนจำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง เป็นปัจจัย ที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้นหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่เป็นเพียงการรักษาสถานะ ไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น (Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S., 1959)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่างๆกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 844 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมีจำนวน 272 คน เนื่องจากต้องการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 300 คนเพื่อวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กรมส่งเสริมสหกรณ์ ส่วนกลาง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มตั้งแต่เดือนเมษายน ถึง เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อให้กรมส่งเสริมสหกรณ์มีการนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็น แนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Simon (1960) ได้ให้ทรรศนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานไว้ว่า เป็นสัดส่วนระหว่าง การลงทุนลงแรงไป เพื่อทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งกับผลที่ได้รับจากการลงทุน (a ratio between input and output) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลลัพธ์หรือระหว่างรายรับกับ รายจ่าย โดยให้ความเห็นว่าในสังคมนั้นไม่สามารถวัดประสิทธิภาพที่ สมบูรณ์ได้ (absolute efficiency) แต่อาจวัดได้ในประสิทธิภาพเชิงเปรียบเทียบ (relative efficiency) Simon ให้ทัศนคติ เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นการพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจาก ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำเข้า (input) กับผลที่ได้รับออกมา (output) เพราะฉะนั้น ตาม ทัศนคตินี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารงานองค์การของ รัฐจะบวก ความพึงพอใจ (satisfaction) เข้าไปด้วย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) เป็นทฤษฎีจูงใจที่เสนอว่าปัจจัยในการ ทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ หมายถึงการ ทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความ พึงพอใจนี้สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ตามโครงสร้างใหม่โดยอาศัย กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ “การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนยั่งยืน”

พันธกิจ

1. กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์
2. เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และประชาชนทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้แก่สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรณรราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา” โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 727 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ” เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 66 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง

มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จ ของงาน ตามลำดับ โดยปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวนทั้งสิ้น 844 คน (กรมส่งเสริมสหกรณ์ ,2567) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 272 ตัวอย่าง แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่เกิดจากการเก็บแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์จึงเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 ชุด และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยโดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากผลการวิจัยพบว่าบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.68) ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.68) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.73) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.78) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.80) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.82) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.81) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.91) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากที่สุดคือ ท่านทำงานได้สำเร็จโดยใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76) ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากอันดับแรกคือ ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมี คุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.83) ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.74) งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.76) และท่านใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานได้ตามงบประมาณที่กำหนด ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมุติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
กรมส่งเสริมสหกรณ์

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	Beta	t	Sig
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.293	0.327	6.034	0.000*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.009	-0.009	-0.152	0.879
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.114	0.135	1.919	0.056
4. ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่	0.015	0.018	0.310	0.757
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.007	0.008	0.120	0.904
6. ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร	-0.117	-0.145	-2.097	0.037*
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.236	0.244	4.742	0.000*
8. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.192	0.203	4.185	0.000*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.073	0.101	2.103	0.036*
10. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.109	0.162	3.272	0.001*
ค่าคงที่	0.409		2.733	0.007*

$R = 0.846$, $R^2 = 0.715$, $SEE = 0.356$, $F = 72.607$, $Sig = 0.000$, $*P < 0.05$

ผลการทดสอบสมมุติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.715 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 71.50 และเมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า มี 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.293) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Beta = 0.236) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = 0.192) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (Beta = -0.117) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Beta = 0.109) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.073) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆและมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งสามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่ได้รับมอบหมายและแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อหิติ เฟ่งพิโรจ (2565) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก คณะผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการมีการเพิ่มความสามารถของ พนักงานส่วนตำบลเพื่อมอบหมายภาระงานเหมาะสม ไม่ยากเกินไปจนไม่สามารถทำได้หรือไม่ง่าย เกินไปจนไม่มีความท้าทาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากบุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งมีการช่วยเหลือและให้คำปรึกษาซึ่งกันและกันอยู่เสมอ และองค์กรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของดิลกา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนร่วมงานให้ความสนทนสนมเป็นกันเอง และเพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจาก องค์กรมีความมั่นคงและมีภาพลักษณ์ที่ดี บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม รวมถึงมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างและตั้งใจจะปฏิบัติงานในองค์กรจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิรุจน์ บัวทอง (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลี โอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ โครว์ฟิ่ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานขององค์กรภาคเอกชน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องรักษามาตรฐานให้เป็นที่ยอมรับในระดับโลกที่มีความน่าเชื่อถือและมีความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงจะได้รับความมั่นคงในตำแหน่งที่ตนได้ปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องมาจากองค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน ทั้งมีนโยบายและแผนที่มีความเป็นรูปธรรมสามารถปฏิบัติได้จริงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถกับงานที่ได้รับมอบหมายผลตอบแทนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปันฑารีย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ถือเป็น รายได้ทั้งหมดที่บุคลากรได้รับทั้งในรูปของรางวัลและปัจจัยทางการเงิน ซึ่งการมีค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่คุ้มค่าถือเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรต้องการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและความสามารถของตนเอง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจาก เครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอและใช้การได้ดี สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพในองค์กร เช่น ห้องทำงาน แสง เสียง ใ่อ้อการทำงาน สอดคล้องกับ งานวิจัยของดิลกา กระจ่างโหม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจาก สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความปลอดภัย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ และองค์กรมีบริเวณกว้างขวาง สะอาด สะดวกสบายเหมาะกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถและผลงานของบุคลากร และยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรอยู่เสมอ รวมทั้งแสดงความชื่นชมยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลังกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยกย่องชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของตนเอง และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน รวมถึงลักษณะงานที่ทำมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของงานวิจัยของ ศศิประภา สระภาค (2563) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเป็นสิ่งที่กำหนดขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หาก ขอบเขตหน้าที่นั้นตรงกับความถนัดหรือความสามารถของผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ด้วย การไม่กดดัน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก ปริมาณงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีขอบเขตงานที่ชัดเจน รวมถึงบุคลากรสามารถรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายหลาย ๆ ด้านด้วยความเต็มใจมุ่งมั่นและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรธรราย (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่าด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าเนื่องจาก งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ตามที่พึงประสงค์ และยังได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ รวมถึงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากอยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของติลภา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรเคยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับหรือโยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ตลอดจนได้รับการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ตำแหน่งหรือสายงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น และบุคลากรมีความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในงาน โดยการติดตามงานต่าง ๆ ว่าบุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมาย วางแผนและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ พร้อมทั้งปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานเพื่อดำเนินงานตามแผนได้คล่องตามที่ได้รับมอบหมายงานจากองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรสนับสนุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรให้มีการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความตระหนักในการให้ความร่วมมือกันภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับบุคลากร และต้องส่งเสริมการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจในองค์กรที่ทำงานอยู่ และส่งเสริมให้บุคลากร

สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำอยู่มีความมั่นคงต่อตนเอง

4. องค์กรต้องมีนโยบายกำหนดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ชัดเจนและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถและเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าและผลตอบแทนที่จะได้รับในอนาคต

5. ควรมีการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอและดียิ่งขึ้น และพัฒนาสถานที่ทำงานให้มีแสง สี เสียง ที่เอื้อต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น

6. องค์กรควรมีแนวทางในการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบันเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านพฤติกรรมและทัศนคติต่อองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำขององค์กร ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการบริหารองค์กร

2. ผู้วิจัย ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์.

[ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://e-service.cpd.go.th/personnel/p0100.asp>.

กฤติฎีสุตา ภู่านาค. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป

โปรดักส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ดิลกา กระจ่างโฉม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริม

สหกรณ์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กร

บริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน

การเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ.

- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัททวาลีโอ คอมฟอร์ท แอนด์ โคร์ฟิ่ง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์(ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์**. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี**. งานนิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิประภา สระกาศ. (2563). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง**. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองรายได้ สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร**. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อทิติ เฟงพิโรจ. (2565). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส**. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F., Bemard, M., & Barbara, S. (1959). **The motivation to work. (2nd ed.)**. New York: John Willey & Sons
- Herzberg, F. (1979). **The motivation to work (2 nd ed)**. New York: John Willey & Sons.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.
- Simon, Herbert A. (1960). **Administrative Behavior**. New York: The Free Press.
- Yamane, Taro. (1976). **Statistics: An introductory analysis (2nd ed.)**. New York: Harper and Row.