

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลาย
ของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล
ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
FACTORS AFFECTING THE EFFICIENCY OF WORKING TOGETHER WITHIN THE DIVERSE
ORGANIZATION OF THE GENERATION AT THE PERSONAL LOAN APPROVAL DEPARTMENT
GOVERNMENT SAVINGS BANK HEADQUARTER

คุณากร จันทระ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kunakorn Juntara

E-mail: g.kunakornn@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were 1) to study personal factors such as sex, age, marriage status, degree of study, period of employment and income that affected. That affects the efficiency of working together within the Diverse Organization of the Generation at The Personal Loan approval Department Government Savings Bank Headquarter Government Savings Bank Headquarter. 2) to study hygiene factors such as maintenance include company policy and administration, nature of work, Interpersonal Relation, Base Wage or Salary, Possibility of Growth and Working Condition that is related to the efficiency of working together within the Diverse

Organization of the Generation at The Personal Loan approval Department Government Savings Bank Headquarter. It is a Non-Experimental Design.

The sample group was 230 people of the Generation at The Personal Loan approval Department Government Savings Bank Headquarter. The questionnaire was used to be has passed the content validity test as a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

When focus in a part showed that hygiene factors such as Interpersonal Relationship have the highest average and the hypothesis testing results found Employees at the Personal Loan Approval Department, Government Savings Bank Headquarter with personal factors such as sex, age, and different monthly income levels of employees affecting the efficiency of working together within the organization, not different. The personal factors were age, marriage status, degree of study. Different employees affecting the efficiency of working together within the organization different. Hygiene factors include company policy and administration, nature of work, Interpersonal Relation, There is a correlation with the efficiency of Working Together within the Diverse Organization of the Generation at The Personal Loan approval Department Government Savings Bank Headquarter at statistical significance of 0.01 levels. Hygiene factors include Base Wage or Salary, Possibility of Growth and Working Condition, There was no correlation with the efficiency of working together within the organization of various generations at the personal loan approval department, the Government Savings Bank head office.

Keywords: The efficiency of working; Factors affecting the efficiency of working together

บทนำ

ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เนื่องจากบุคลากร ถือเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่สร้างความเจริญและความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรต่างๆ ให้สามารถ แข่งขันในธุรกิจได้ ยิ่งองค์การใดที่มีทุนมนุษย์หรือมีพนักงานที่มีขีดความสามารถสูง องค์การนั้นก็จะมี ประสบความสำเร็จ

ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การได้มากขึ้นเท่านั้น จึงไม่น่าแปลกใจที่องค์กร ต่างมุ่งเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกองค์การ ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีมากมาย อาทิ การปฏิรูประบบราชการ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การออกนอกระบบ การร่วมทุน การรวมกิจการ รวมทั้งการนำเทคนิคการจัด การใหม่ๆ มาใช้ในองค์การ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการประกอบธุรกิจ กล่าวคือการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ก็จะมีผลกำไรที่สูงตามไปด้วย ฉะนั้นผลการปฏิบัติงาน หรือการสร้างผลงานให้ มีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า หรือบรรลุดจุดมุ่งหมาย ตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องพิจารณาจากคุณภาพของงาน ต้องมีความภาพสูงเป็นที่ ยอมรับของลูกค้า ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือคาดหวังไว้ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในหลักการและมาตรฐาน และค่าใช้จ่ายต้องมีวิธีการบริหาร ให้มีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุดสิ่งเหล่านี้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยหลายๆ ด้านด้วยกัน ซึ่งหากองค์กรใดให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยเหล่านี้ ก็จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (กันตยา เพิ่มผล, 2547) การดำเนินงานขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น เพราะ “คน” มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว ต่อการดำเนินงานขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กร มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้น และในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (อุทัย กนกวุฒิมงคล, 2547)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับ รายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตประชากร

ทำการศึกษานักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

2. ขอบเขตกลุ่มตัวอย่างและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ทั้งเพศชายและเพศหญิง ช่วงอายุ ตั้งแต่ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จนถึงอายุมากกว่า 56 ปี เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ มีจำนวนทั้งหมด 530 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1967) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้ในงานวิจัยจำนวน 230 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2565

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) หมายถึง “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความเห็น

เกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้ในเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรี ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ศิริวิทย์ คลีสุวรรณ, 2539) ว่าประสิทธิภาพการทำงาน โดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพ (Efficiency) จึงหมายถึง อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. แง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดหรือ
2. แง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิมหรือ
3. แง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้นิยามและคำจำกัดความ ในเรื่องของ ประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ (2537) สรุปความหมายของประสิทธิภาพว่าเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตจริงที่ได้ผ่านกระบวนการบริหาร อาจเป็นสินค้า หรือบริการเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรการบริหาร หากปัจจัยนำเข้ามีน้อยกว่าผลผลิตที่ได้ แสดงว่ามีความประหยัดในการใช้ทรัพยากรในการบริหาร

สมใจ ลักษณะ (2546) ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพ และปริมาณของผลงานคิดค้นดัดแปลงวิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ความหมายของปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคลนั้น มีคุณลักษณะทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน มีผลต่อระดับการรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ที่ต่างกัน สอดคล้องกับปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้อธิบายไว้ว่า คนที่มีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ความหมายปัจจัยค้ำจุน

เมธี ไพรัชิต (2556) อ้างถึงเฮอริชเบอร์กและคณะ Herzberg et al. (1959) ได้ให้ความหมายปัจจัยสุขภาพอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีตลอดเวลาแต่ไม่เป็นที่กระตุ้นให้บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สนองความต้องการของบุคคลในองค์การ จะเกิดความไม่ชอบงานเกิดความไม่พอใจการทำงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (company policy and administration)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (supervision-technical)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relations)
5. เงินเดือน (salary)
6. สถานภาพ (status)
7. ความมั่นคงในงาน (job security)
8. ชีวิตส่วนตัว (factor in personal life)

จากนิยามแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยค้ำจุน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าสิ่งเร้าที่เป็นตัวชี้วัดของพนักงานในด้านต่างๆ สำหรับการทำงานในองค์กร ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการรับทราบข้อกำหนดนโยบายและการบริหารงานของธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ได้อย่างชัดเจน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ มีการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะตรงกับความถนัด ทักษะและความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความพึงพอใจ จากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และผลงานสำเร็จเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานและเพื่อร่วมงาน และหัวหน้าจะต้องมีความเสมอภาค เอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน กล้าคิดกล้าแสดงออก ไม่ว่าจะป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงออกมีความเข้าใจ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับประจำ ค่าตอบแทนจากการเลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือน สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ในสภาพการณ์และปัจจัยต่างๆที่ช่วยให้การปฏิบัติงานคล่องตัว และการอำนวยความสะดวกสบายให้แก่พนักงาน

ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- ความมั่นคง หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย และมั่นใจในงานที่ตนเองทำอยู่ว่าองค์กรสามารถจ่ายผลตอบแทนอยู่อย่างต่อเนื่อง トラบเท่าที่พนักงานยังดำรงเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

- โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น มีโอกาสได้รับ การพัฒนาความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่มีความสำคัญมากขึ้น เช่นการเลื่อนตำแหน่งและการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ทางกายภาพต่างๆที่เอื้อต่อการทำงานและมีความปลอดภัยแก่พนักงาน สะอาด และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยรองรับกับความสะดวกในการทำงาน สถานที่ตั้งมีความเหมาะสมแก่การทำงานและเหมาะสมกับการติดต่อกับลูกค้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีจำนวนทั้งหมด 530 คน จากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane,1967) ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานวิจัยจำนวน 230 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ประกอบด้วยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ มีจำนวนข้อคำถาม 6 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย ดังนี้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

2.2 ใช้สถิติ One way ANOVA) test ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร หากพบว่ามีผลแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ไม่ต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค่าจูน ได้ แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ส่วนปัจจัยค่าจูน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

1.1 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทพันธ์ ชมภูวัง, ชรินทร์ วิชชุดา, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว,ศิริกัญญา ทำมารุ่งเรือง, ธาณัฐ ภัทรภาคย์ (2565) ได้อธิบายว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อ

เดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด บริษัท รักษาความปลอดภัย พีซีเอส และฟาซิลิตี้ เซอร์วิสেস จำกัดแตกต่างกัน

1.2 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทัดเทพ ทวีไทย (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เทศบาลนครนครปฐม ได้อธิบายว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีสถานภาพที่แตกต่าง ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ ชมภูววัง, ชนินท์ วิชชุลตา, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, ศิริกัญญา ทำมารุ่งเรือง, ธาณัฐ ภัทรภาคย์ (2565) ได้อธิบายว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด บริษัท รักษาความปลอดภัย พีซีเอส และฟาซิลิตี้ เซอร์วิสেস จำกัดแตกต่างกัน

1.4 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่าง ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่าง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

1.5 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่าง ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ ชมภูววัง, ชนินท์ วิชชุลตา, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, ศิริกัญญา ทำมารุ่งเรือง, ธาณัฐ ภัทรภาคย์ (2565) ได้อธิบายว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด บริษัท รักษาความปลอดภัย พีซีเอส และฟาซิลิตี้ เซอร์วิสেস จำกัดแตกต่างกัน

1.6 พนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่าง ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธนันท์ ชมภูววัง, ชนินท์ วิชชุลตา, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, ศิริกัญญา ทำมารุ่งเรือง, ธาณัฐ ภัทรภาคย์ (2565)

ได้อธิบายว่า ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด บริษัทรักษาความปลอดภัย พีซีเอส และฟาซิลิตี้ เซอร์วิสเชส จำกัดแตกต่างกัน

2. ผลการวิจัยปัจจัยปัจจัยข้างต้น ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร ทองทักษิณและศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่า ด้านหลักเกณฑ์ในการบริหารงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากองค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเหมาะสม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีและรับรู้ได้ในสิ่งนี้ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยข้างต้น ด้านลักษณะงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยข้างต้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาพร ทองทักษิณและศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา สำหรับด้านปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ได้แก่ ค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นการจูงใจให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงาน

2.5 ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7” ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กรที่มีความหลากหลายของกลุ่ม Generation ของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้กล่าวว่าองค์กรควรมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และเครื่องมือในการทำงานเบื้องต้นอย่างเพียงพอ และควรปรับปรุงเรื่องอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ ควรปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะนำปัจจัยค้ำจุน มาเป็นแรงจูงใจไม่ให้พนักงานท้อถอยในการทำงาน ประกอบด้วยด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะต้องให้ความสำคัญในแต่ละด้านเพื่อให้พนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และองค์กรอาจจะ

กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านต่างๆให้เหมาะสมตามช่วงอายุของพนักงานฝ่ายอนุมัติสินเชื่อบุคคล ธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นต่องานของตน เพื่อจะได้มีทักษะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมกิจกรรมการอบรมสัมมนา การประชุมต่างๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน จึงควรเน้นให้พนักงานนำความรู้ที่ได้รับ มาพัฒนาตน พัฒนาทีมหน่วยงาน ให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อหรือมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร เช่น ปัจจัยจูงใจ เป็นต้น
2. ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นๆ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ละเอียดและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากฝ่ายอื่นๆ ภายในองค์กร เพื่อนำมาปรับใช้ให้พนักงานทุกคนมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development). (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทัตเทพ ทวีไทย (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเทศบาลนครนครปฐม.วารสารการบริหารปกครอง(Governance Journal) ปีที่ 10 ฉบับที่ 2, 74-87, สำนักงานเทศบาลนครปฐม.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธิดาพร ทองทักษิณและศิริพร เลิศยิ่งยศ (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา.วารสารวิชาการและวิจัย, ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ปรมะ สตะเวทิน. (2546). **หลักนิเทศศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: รุ่งเรืองสาส์น.

พัทธนันท์ ชมภูวัง, ชนินทร์ วิชชุลตา, อนิรุทธิ์ ผ่องแผ้ว, ศิริกัญญา ทำมารุ่งเรือง, ธาณัฐ ภัทรภาคย์ (2565).

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทำความสะอาด บริษัทรักษาความปลอดภัย พีซีเอสและฟาซิลิตี้ เซอร์วิสเอส จำกัด. วารสารรัฐศาสตร์ ปีที่ 16 ฉบับที่ 44, 328-337.

เมธิ ไพรชิต. (2556). **การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**

ของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

รัตนา อัดภูมิสุวรรณ. (2547). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: วี เจ พรินต์ติ้ง.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2545). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร:

ธนธัชการพิมพ์.

อัครเดช ไม้จันทร์ (2561). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง**

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์.

อุทัย กนกวุฒิพงศ์. (2547). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียว**

เบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.