

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
AT THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

อานีชะ เจ๊ะแวง
สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Aneesah Chewae
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 380 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยสนับสนุนด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และปัจจัยสนับสนุนด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน; บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์; กรมส่งเสริมสหกรณ์

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the performance efficiency of personnel at the Cooperative Promotion Department 2) to study the performance efficiency of personnel at the Cooperative Promotion Department by Personal factors 3) to study factors that promote performance efficiency of personnel at the Cooperative promotion Department

The sample group was 380 people of government official's permanent employees and government employees under personnel at the Cooperative Promotion Department. The questionnaire was used to be 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), incase 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.

The results of hypothesis testing showed that personnel at the Cooperative Promotion Department with different gender age marital status education personnel type duration of work and average monthly income caused different the performance efficiency of personnel at the Cooperative Promotion Department. Moreover, respect to the development of leadership factors and participatory management factors affecting the performance efficiency of personnel at the Cooperative Promotion Department.

Keywords: PERFORMANCE EFFICIENCY; PERSONNEL AT THE COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT; COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน ต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามเทคโนโลยี ดิจิทัลที่กำลังเปลี่ยนโลกในเวลานี้ ทำให้หน่วยงาน องค์กรทั้งภาคเอกชน ภาคราชการต้องเร่งปรับตัวรองรับ ประกอบกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐบาลชุดปัจจุบันต้องการพลิกโฉมประเทศภายใต้โมเดลเศรษฐกิจใหม่ “ไทยแลนด์ 4.0” ก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางสู่การเป็นประเทศที่มีรายได้สูง โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ระบบราชการไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาเพื่อยกระดับวิถีคิด การทำงานเพื่อก้าวสู่การเป็น

ระบบราชการ 4.0 ด้วยการจัดระบบระเบียบการให้บริการประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนและปฏิรูปการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย

ทั้งนี้ บุคลากรจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ต้องมีความรอบรู้ ต้องมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้อง ละเอียดรอบคอบ แต่เนื่องด้วยภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น อัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานและภาระงาน จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดจากปัญหาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้คุณภาพงานลดต่ำลง รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติงานมีลักษณะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทำให้ผลสำเร็จของงานยังไม่ดีเท่าที่ควร นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิม ๆ ทำให้มีอุปสรรคของการประสานงาน จึงทำให้ในภาพรวมยังขาดประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาที่กล่าวถึงข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของประชากร บุคลากร สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2565 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,909 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ณ 15 กุมภาพันธ์ 2565)
2. ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรสังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่แน่นอน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจึงกำหนดโดยการคำนวณใช้สูตร ของ Yamane ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จึงทำให้มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 370 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดผู้วิจัยจึงแจกเพิ่มจำนวน 10 ตัวอย่าง รวมเป็น 380 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

4. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านทรัพยากร

5. ขอบเขตระยะเวลา การดำเนินการ วิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2565

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่างกัน

2. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ตรงกับปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อนำเสนอผู้บริหารในการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง

สิริวิมล ลือชา (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กร คือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุ

เป้าหมายขององค์กรในแง่ของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงต้นทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพอาจไม่คำนึงถึงต้นทุน หรือ การใช้ทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใดในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวกับวิธีการ (mean) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (goal)

นิโบล แสงพนัสธาดา (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้ดี รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงานพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว ถ้าใช้กับองค์กรหรือหน่วยงานประสิทธิภาพหมายถึงระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จได้อย่างดี

พันธิยา ทรัพย์ประเสริฐ (2561) ได้ให้ความหมาย ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึงความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาและปรับตัวเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

DuBrin (1995, pp.330-356) จำแนกวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเป็น 5 วิธีคือ

1. การทำความรู้จักตนเอง หลักสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ การทำความรู้จักตนเอง โดยอาศัยกระบวนการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เกี่ยวกับตัวผู้บริหารอย่างแจ่มชัด ทั้งนี้เพื่อช่วยให้สามารถปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิผลมากขึ้น เช่นการที่ผู้บริหารพบว่าพนักงานที่มีคุณภาพสูงกลุ่มหนึ่งลาออกจากงาน ผู้บริหารก็จะทำการตรวจสอบภาวะผู้นำของตนเอง โดยอาศัยข้อมูลที่ใช้บุคคลภายนอกเป็นผู้สัมภาษณ์พนักงานเหล่านั้น เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงภาวะผู้นำของตนเองให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. การสร้างวินัยในตนเอง การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจำเป็นต้องมีวินัยในตนเอง วินัยในตนเองในที่นี้หมายถึงความพยายามที่จะรักษาระดับความสนใจที่มีต่อการบรรลุเป้าหมายไว้ให้มั่นคง วินัยในตนเองมีความจำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทุกรูปแบบ เช่น การที่ผู้นำเห็นว่าการเป็นผู้ฟังที่ดีเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่สำคัญ ผู้นำก็จะอ่านหรือศึกษาหรือเข้าฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟัง เพื่อสร้างความเป็นผู้ฟังที่ดีสามารถจับประเด็นได้ถูกต้อง วินัยในตนเองมีความจำเป็นเพราะสถานะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมักจะหันเหความสนใจของผู้นำไปสู่ทิศทางอื่นอยู่เสมอ วินัยในตนเองมีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาติดตามพฤติกรรมของบุคคลอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวได้มีการพัฒนาด้านตนเองจริง

3. การศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามักหมายถึงการถ่ายทอดความรู้โดยไม่คำนึงถึงการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างทันทีทันใด การศึกษาอย่างเป็นทางการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารและตำแหน่งของผู้นำ นอกจากนี้ปริมาณของการศึกษาอย่างเป็นทางการยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับของตำแหน่งที่ผู้นำปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับสถานะของภาวะผู้นำบางครั้งอาจจะไม่เป็นเหตุเป็นผลกัน ในหลาย ๆ องค์การจะมีผู้ที่มีตำแหน่งที่สามารถใช้ภาวะผู้นำในองค์การได้แต่มีระดับการศึกษาไม่สูง สิ่งที่สำคัญกว่าความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษา กับภาวะผู้นำ คือ วิธีนำการศึกษาไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อภาวะผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ประสบการณ์ ประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ภาวะผู้นำให้มีประสิทธิผล เพราะถ้าหากขาดประสบการณ์ก็จะไม่สามารถแปรความรู้ให้เป็นทักษะได้ แหล่งที่มาของ

ประสบการณ์มี 2 แหล่งหลัก ๆ คือเพื่อนร่วมงานและเนื้องาน เพื่อนร่วมงานสามารถให้ประสบการณ์ได้อย่างดี การให้ข้อมูลย้อนกลับหรือให้คำแนะนำอย่างทันทีทันใดอาจมีทั้งผลดีและผลเสียต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การหาประสบการณ์อาจใช้การสังเกตเวลาผู้บังคับบัญชาเผชิญปัญหาในระหว่างประชุมแล้วพยายามนำเทคนิคการแก้ปัญหาที่นำมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอีกทีหนึ่ง หรืออาจจะเรียนรู้ที่จะไม่ใช้ภาวะผู้นำ เช่นนั้น หากพบว่าไม่ใช่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การทำงานในหน้าที่รับผิดชอบจะช่วยพัฒนาภาวะผู้นำ เพราะบทบาทส่วนหนึ่งของผู้นำคือต้องเป็นนักแก้ปัญหา และปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมักมีความซับซ้อน และคลุมเครือมากขึ้นเรื่อย ๆ

5. การให้คำปรึกษา ในการให้คำปรึกษาเป็นวิธีพัฒนาภาวะผู้นำที่ยืดประสบการณ์เป็นหลัก เชื่อว่าการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะมีการฝึกสอนโดยผู้นำที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ซึ่งเรียกว่าที่ปรึกษา ที่จะคอยพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้เรียน โดยอาศัยการสอน (tutoring) การฝึก (coaching) การแนะนำ (guidance) และการให้กำลังใจ (emotional support) ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในการให้คำปรึกษาและคำแนะนำ ส่วนใหญ่มักได้แก่ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานหรือนักวิชาชีพด้านบริหารบุคคล

จันทรานี สงวนนาม (2551) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มาจากคำภาษาอังกฤษว่า participative management หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เดิม และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพหรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิโลบล แสงพนัสธาดา (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านท่านมีความชำนาญในงานเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงานในทีม และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี และประเภทบุคลากรส่วนใหญ่คือข้าราชการ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary source) เป็นข้อมูลที่ได้มาจากการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัย เอกสารอื่น ๆ จากห้องสมุดฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการศึกษา

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary source) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถามออนไลน์ กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 380 ตัวอย่างซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รับจากแบบสอบถามมาลงรหัส และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านการประหยัดทรัพยากร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจะใช้ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่ การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การบริหารแบบ มีส่วนร่วมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.2 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.8

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.9 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมามีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.6 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 18.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมามีระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.8 และเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 8.7

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 33.2 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี เป็นร้อยละ 30.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป เป็นร้อยละ 29.2 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.9 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001- 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 8.7 และไม่มี กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรม ส่งเสริมสหกรณ์ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่างกัน พบว่า ค่า Sig <0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีผลในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

1.1 เพศ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.2 เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

1.2 อายุ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งอายุออกเป็น 4 กลุ่ม โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.3 รองลงมาได้แก่ อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.9 อายุ 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.1 และอายุ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.6 ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นมีอายุ 20-30 ปี เนื่องมาจากเป็นการศึกษากลุ่มตัวอย่างในส่วนราชการ ส่วนกลางกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จึงเป็นบุคลากรที่มีอายุน้อย

1.3 สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรสมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมา มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 31.6 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 18.9 เนื่องจากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ส่วนใหญ่จะมีครอบครัวแล้ว

1.4 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 26.8 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 16.1 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด

1.5 ประเภทบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.5 รองลงมา เป็นพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 31.8 และเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 8.7 ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน (2562) ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นประเภทข้าราชการ

1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในกรมส่งเสริม สหกรณ์ 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี เป็นร้อยละ 30.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป เป็นร้อยละ 29.2 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.1

1.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.9 รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 14.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 8.7 และ ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 50,001 บาท ขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จึงสอดคล้องกับรายได้ที่จะอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม เนื่องจากจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารสูง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่ มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

กลุ่มตัวอย่างมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิโลบล แสงพนัสธาดา (2556) ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำมีผล ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน น่าจะทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่างกัน พบว่า ค่า Sig <0.05 ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

2. ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วม น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ คือ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ และการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีผลในการทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ดีที่สุดคือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล จากศึกษาที่พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 41-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี และมีรายได้เฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน เพราะส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงที่มีอายุ 41-50 ปี ควรเข้าใจถึงภาระหน้าที่บทบาทของบุคลากรที่มีครอบครัวแล้ว หรือสมรส ควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อ เช่น เป็นทุนการศึกษา เพราะจากการศึกษาพบว่า มีรายได้ 20,000-30,000 บาท เป็นรายได้ที่ไม่มากนักกับบุคลากรที่สมรสแล้วอาจมีภาระครอบครัวที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ที่อาจจะเป็นผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเมื่อได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง

2. ปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จากการศึกษาปัจจัยสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ รายงานพบว่าด้านแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องมาจากกรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ทักษะในการสื่อสารสูง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงานควรสนับสนุนการให้ความรู้ในข้อกฎหมายสหกรณ์ การเงินการบัญชี การวิเคราะห์งบการเงินสหกรณ์เพื่อให้รู้เท่าทันต่อธุรกิจสหกรณ์ในปัจจุบัน

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลาเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีตัวชี้วัดด้านเวลาการส่งงานและให้รางวัลตอบแทน เช่น เปอร์เซ็นต์เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น หรือมีเกียรติบัตรเพื่อชมเชยเป็นการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรตั้งใจ มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้การปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งควรจัดสรรทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ เครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอกับความต้องการ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้วย อีกทั้ง การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ดังนั้น เพื่อการพัฒนาที่ดีในอนาคตจึงควรมีการวิจัยถึงปัญหาเฉพาะด้านของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- นิโลบล แสงพนัสธาดา. (2556). การพัฒนาภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดาพร ดวงม. (2563). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด. บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีดาภรณ์ ศุทธิเวทิน. (2562). ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริวิมล ลือชา. (2556). อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์
- Management Study Guide. (2014). A basic understanding of participative management. Retrieved February 16, 2022, from <https://www.managementstudyguide.com/participative-management.htm>
- DuBrin, A. J. (1995). Leadership: Research findings, practice, and skills. Boston: Houghton.