

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

Efficiency operation of Employees
of Lopburi provincial cooperative office and
Singburi provincial cooperative office

พรรณภา พึ่งเจริญ
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Phannapa Peungcharoen
E-mail : 6114993337@rmail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งหลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the Efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office 2) to study the Efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office by Personal factors and 3) to study factors that promote Efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office.

The research population have were the Lopburi provincial cooperative office employers and Singburi provincial cooperative office employers. There have was the 110 persons. 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), 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.

The results of hypothesis testing showed that employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office with different gender age status education level Average monthly income and duration of work did not caused different the efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office. Moreover, work motivation factors that have be the organizational management policy and the relationship of colleagues affecting the efficiency operation of Employees of Lopburi provincial cooperative office and Singburi provincial cooperative office.

Keywords : Efficiency

บทนำ

คุณภาพบุคลากรของหน่วยงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ภารกิจบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้แผนแม่บทการปฏิรูปการบริหารภาครัฐได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่โดยมีเป้าหมายให้ หน่วยงานมีขนาดเล็กกระทัดรัด

แต่บุคลากรเปี่ยมคุณภาพ ความรู้ ความสามารถ มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบสูง และได้รับค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของบุคลากรนอกเหนือจากข้าราชการแล้ว

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานราชการ สังกัด กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานตามกฎหมายว่าด้วย สหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากร สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกรและประชาชนทั่วไป ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรีว่ามีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างไร และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมากน้อยเพียงใดและสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ตาม หลักประสิทธิภาพในการทำงานหรือไม่อย่างไร โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อ จะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรี และสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 110 คน โดยผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด
2. ด้านเนื้อหา คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัด ลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Petersen และ Plowman (1953, อ้างถึงใน สุรพงษ์ ฉันทพัฒนาพงศ์, 2558 หน้า 19) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานโดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยผลงานที่ออกมาจะต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3) เวลาที่ใช้ในงาน (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้าน บุคคล วัสดุ เทคโนโลยี และการเงิน ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิต นำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560, หน้า 5) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 สามารถประเมินได้จากองค์ประกอบ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ความรวดเร็ว และทันเวลาในการปฏิบัติงาน การบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน และการประหยัดทรัพยากร

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีความรวดเร็ว และใช้ระยะเวลาอย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่า โดยแบ่งออกเป็นรายละเอียดของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านที่ 1 ด้านปริมาณงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมา นั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

มาลินี นกศิริ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามจำนวนที่องค์กรคาดหวัง เช่น ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญความเร่งด่วนของงานจำนวนมากได้ และความสามารถในการเพิ่มจำนวนการทำงานมากขึ้นได้

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านปริมาณงาน ได้ว่า ด้านปริมาณงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือคาดหวังไว้ และมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้หรือคาดหวังไว้

ด้านที่ 2 ด้านคุณภาพของงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า คุณภาพของงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

มาลินี นกศิริ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่สำเร็จต้องมีคุณภาพสูง ขึ้น มีความถูกต้องและแม่นยำ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีคุณค่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กล่าวคือ ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและพึงพอใจ

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านคุณภาพของงาน ได้ว่า ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความถูกต้อง ครบถ้วน โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนผู้ใช้บริการ

ด้านที่ 3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

อมรรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า ความรวดเร็วและทันเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่ไม่ล่าช้าเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติงานทันทีหลังจากได้รับมอบหมายงานหรือมีการพัฒนาเทคนิคการทำให้การปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วขึ้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านความรวดเร็วในการทำงานได้ว่า ด้านความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือเร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนด โดยผลงานที่ได้ต้องมีความถูกต้อง ครบถ้วน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านที่ 1 นโยบายการบริหารขององค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจน มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรมแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 7) นโยบายบริษัทและการบริหาร หมายถึง เป็นโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยจนเกิดความสับสน สามารถปฏิบัติตามได้สำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของนโยบายการบริหารขององค์กรได้ว่า นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรโดยมีการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเป็นธรรม มีการแบ่งงานที่ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้

ด้านที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 7) สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาวะทางกายภาพหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในบริษัท ประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่วนที่รับผิดชอบมีคุณภาพเพียงพอต่อ

การทำงาน ลักษณะการจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลและเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด มีห้องสุขาที่ถูกสุขลักษณะ

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560, หน้า 6-7) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสะอาดของอาคารสถานที่ ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม เช่น แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท มีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างแข็งแรง มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิง เป็นต้น

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ถ้าหากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานดีก็จะส่งผลที่ดีต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558, หน้า 7) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เมื่อมีปัญหาหรือมีเรื่องเดือดร้อน จะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ

นางสาวมาลินี นกศิริ (2559, หน้า 6-7) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ความทันสมัยของอุปกรณ์ต่าง ๆ ความสะดวก ความสะอาด รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน ความถ่ายเทของอากาศ แสงสว่าง พื้นที่และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน การมีทัศนคติระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งก่อให้เกิดความสามารถที่จะทำงานร่วมกัน

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็กริยา หรือ วาจาที่แสดงออกมาถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

ด้านที่ 4 ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

อัศวรัตน์ นิธิจิวรงค์ (2559, หน้า 7-8) ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (skills) เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งขององค์การ อันเป็นการเตรียมคนเพื่อทำงานในปัจจุบันและอนาคต

สุรัชณี เคนสุโพธิ์ (2560, หน้า 13-14) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะทำขึ้นอย่างเป็นระบบหรือกิจกรรมที่ผู้บริหารได้จัดทำเป็นกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการบูรณาการ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญ

จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม และทัศนคติค่อนข้างอย่างถาวร ด้วยวิธีการ กิจกรรมในการเรียนรู้ ให้เหมาะสม เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์การให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายโดยรวมของด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาได้ว่า ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่ก้าวหน้า เติบโตไปในอนาคต

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก มีค่าเฉลี่ย 3.42 และจากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 9.55, df = 21, Sig. = .00$) โดยตัวแปรต้นสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ได้ร้อยละ 44.60 และพบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจการทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 คือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (X13) การปกครองบังคับบัญชา (X22) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (X23) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (X26) และค่าตอบแทน (X27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นายอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา” จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเนื่องจากพนักงานในแต่ละระดับงานจะมีความสามารถ อำนาจการตัดสินใจ ทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญที่ต่างกัน ตำแหน่งงานแตกต่างกันจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำ หรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 110 คน โดยผู้ศึกษาจะใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามทั้งปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ กำหนดให้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก, 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ กำหนดให้ 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, 2 = เห็นด้วยน้อย, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 4 = เห็นด้วยมาก, 5 = เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างไร เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินระดับความคิดเห็น กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยน้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ด้านคุณภาพของงาน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงานมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ว่า บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านปริมาณงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าบุคลากรมีการกำหนดระยะเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวว่า ปริมาณงาน หมายถึง การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลงานที่ออกมา นั้นสอดคล้องกับอัตรากำลังคนและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน

1.2 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าบุคลากรปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อมรรัตน์ จันทร์เกตุ (2560) กล่าวว่า คุณภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำรงสังกัดดำรงวุฒรรภาค 2 ที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องหรือเป็นไปตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ เกิดผลงานที่ถูกต้องแม่นยำ ครบถ้วน ตามที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชนหรือสังคม

1.3 ด้านความรวดเร็วในการทำงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ความรวดเร็วในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ งานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ และทำงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด องค์กรมีนโยบายการทำงานที่ตรงต่อเวลา

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา บุญนิติภพ (2562) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวไว้ว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธี ไพรชิต (2556) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาการหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ปัจจัยการฝึกอบรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สุธานี จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับนัยสำคัญน้อย

ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรจัดการปริมาณงานให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ ไม่เกิดปัญหาหางานล้นมือ จัดให้บุคลากรทำงานในสิ่งที่เขาถนัด โดยดูจากบุคลิกภาพ อุปนิสัย ทักษะ หรือศักยภาพที่คนๆ นั้นมี เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านคุณภาพของงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติงานตาม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน โดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด
3. ด้านความรวดเร็วในการทำงาน หน่วยงานควรมีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน โดยมอบหมายงานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน และให้บุคลากรดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด และมีความถูกต้อง ครบถ้วน
4. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร หน่วยงานควรมีการกำหนดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการทำกิจกรรมร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน รวมทั้งการแก้ปัญหาช่วยเหลือ สนับสนุน และให้คำปรึกษา ร่วมกันเพื่อให้บุคลากรได้ละเลยพฤติกรรมของตนเองเพื่อเป็นการเปิดใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการและค่าตอบแทน การกำหนดขั้นตอนการทำงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงหรือสร้างแบบแผนเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้เป็นเพียงบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดลพบุรีและสำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิงห์บุรีเท่านั้น ซึ่งหากต้องการข้อมูลที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้นจึงควรเลือกกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งต่อไปที่แตกต่างจากเดิม หรือเปลี่ยนขนาดของประชากรจากเดิมที่เป็นเพียงสำนักงาน อาจจะเพิ่มเป็นประชากรระดับกรม หรือกระทรวงที่ประชากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่มีความแตกต่างกัน

3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมด้วย

เอกสารอ้างอิง

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโต้พาร์ท จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุพรรณษา บุญนิตติภพ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุรัชณี เคนสุโพธิ์. (2560). การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. การค้นคว้าอิสระ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อมรรัตน์ จันทรเกตุ. (2560). ปัจจัยทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.