



ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel
in Cooperative Promotion Department

นายอำนาจ สามงามดี

AMNAT SAMNGAMDEE

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มุ่งเน้นศึกษาปัจจัยตัวแปรด้านบุคลากร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านวัฒนธรรมองค์กร การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นพื้นฐานในการหาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Window version 21 ผลการวิเคราะห์พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทั้ง 4 ด้าน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และความสัมพันธ์มีผลเชิงบวกเป็นจริงตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน



ABSTRACT

The objective of this study was to investigate factors affecting performance efficiency and approach to performance efficiency development of personnel in Cooperative Promotion Department. The sample of this study was 400 personnel in Cooperative Promotion Department consisting of government officials, regular employees and government employees in both central and regional sections. The questionnaire was used as a tool to collect data. The researcher focused on studying personnel, co-workers, tools and facilities, and organizational culture. Data were analyzed by using mean, and standard deviation, as well as multiple regression analysis to determine the correlation coefficient of the variables through SPSS for Window version 21. The results of this research indicated that the respondents had a high level of overall opinions towards performance efficiency. When individual aspects were considered, it was found that four factors affecting performance efficiency were rated at a high level. The factors arranged from highest to lowest mean score were personnel, organizational culture, tools and facilities, and co-workers, respectively. The variables had a positive relationship, which was consistent to the established hypothesis.

Keywords : Performance efficiency



บทนำ

การปฏิรูปประเทศเพื่อนำไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาล และทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญ และข้าราชการ ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องเร่งปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเองรวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้มีขีดความสามารถเหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่มาผ่านมาภาครัฐบาลไทย มักถูกมองว่ามีการจัดการภาครัฐที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน การทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานยังติดขัด ไม่เชื่อมโยงเป็นกระบวนการเดียวกัน การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจตามกฎหมายเป็นหลัก การประสานความสัมพันธ์กับภาคส่วนอื่นเป็นไปในแบบที่ภาครัฐเป็นฝ่ายนำ ภาคส่วนอื่นเป็นฝ่ายตาม รูปแบบและวิธีการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่เริ่มต้นจากภาครัฐเป็น ผู้คิดบอก และดำเนินการซึ่งหลายครั้งไม่ได้นำปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของประชาชนมาพิจารณา การปฏิบัติงานไม่สอดคล้องและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การให้บริการที่ให้กับประชาชนและภาคเอกชนแม้จะมีการพัฒนาให้รวดเร็วและทันสมัย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศแล้วยังมีความล่าช้า และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เท่าที่ควร จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 โดยให้ข้าราชการ มีพันธกิจร่วมกันในการแก้ไขปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบและสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศ โดยพันธกิจในแต่ละเรื่อง มีความเห็นว่า ข้าราชการจะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงาน การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน ข้าราชการ ในฐานะกลไกขับเคลื่อนงานหลักของภาครัฐ ไม่ว่าจะปฏิบัติงานภายใต้หน่วยงาน กระทรวง กรมใด จะต้องร่วมกันสร้างทัศนคติและการวางรูปแบบใหม่โดยปรับมุมมองจากการทำงานแบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จตามกระบวนการหรือตามตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่ตนได้รับมอบหมาย (Silo Mentality) มาเป็นการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน คือประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ ในการทำงานต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันมีการเชื่อมโยงกลไก กระบวนการทำงาน รวมถึงการบริหารทรัพยากรของหน่วยงานต่างๆ ให้เป็นเสมือนกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ (Alignment) มีการประสานและทำงานไปด้วยกันเพื่อผลสำเร็จของงานร่วมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นงานใครหน้าที่ใคร มีการแบ่งปัน และใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการพูดคุยหารือ เปิดรับความคิดเห็นรวมทั้งร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความแน่วแน่ ตั้งใจ (Intention) และไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) พร้อมรับความเสี่ยง และรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ ข้าราชการจะต้องร่วมกันสร้างมิติใหม่ของการทำงานภาครัฐ ด้วยการเปลี่ยนวิธีการทำงานแบบเดิมที่เน้นการรวมศูนย์ มาสร้างพันธมิตร (Partners) และทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อการไปสู่



เป้าหมายตามที่มีเจตจำนงร่วมกันในการทำงานร่วมกันต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างภาครัฐกับภาคส่วนอื่น เป็นผู้อำนวยความสะดวกในลักษณะภาคประชาชน ภาครัฐสนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชน และภาคเอกชน ซึ่งเป็นรากฐานของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาครัฐมากขึ้น โดยการสร้างเครือข่ายประชารัฐในทุกด้าน ในการทำงานร่วมกัน ต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจองค์กรและภารกิจของแต่ละฝ่ายหรือแต่ละภาคส่วนอย่างถ่องแท้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกันที่ชัดเจนทั้งในระยะสั้น กลาง และยาว มีการนำจุดแข็งหรือความชำนาญของแต่ละฝ่ายหรือภาคส่วนต่างๆ มาแบ่งปันเพื่อสร้างประโยชน์ร่วมกัน (Win-Win solution) มีการปรับรูปแบบและกระบวนการทำงานร่วมกันให้มีความยืดหยุ่นโดยหาจุดร่วมบนความแตกต่างเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจที่ดำเนินการร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์และรักษาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งจัดระบบงานที่เอื้อต่อการพูดคุยหารือ สื่อสาร ถ่ายทอด และเปลี่ยน แบ่งปันข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ เทคนิคการดำเนินงานระหว่างกันเพื่อสร้างสรรค์ ต่อยอดและสร้างคุณค่าร่วมกันในการพัฒนางาน และสร้างนวัตกรรมเพื่อประชาชนและสังคม การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ ข้าราชการต้องร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์ นโยบาย แนวคิด วิธีการ ผลิตภัณฑ์และการบริการ ที่มีความทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ เพื่อยกระดับผลิตภาพและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ ในการทำงานต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ไม่ยึดติดกับกรอบความคิดหรือรูปแบบการทำงานแบบเดิม ทำทลายสิ่งใหม่ เปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างบนหลักเหตุและผล แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม ให้อิสระการทำงาน พร้อมรับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทดลองทำสิ่งใหม่ๆ สนับสนุนการต่อยอดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ประยุกต์และใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ขององค์กรและผลงานวิจัยและพัฒนาอย่างเต็มที่ ข้าราชการต้องร่วมกันกระตุ้นให้ทุกคนคิดต่างไปจากเดิม เราควรปรับสัดส่วนอะไรได้บ้างและเราจะพลิกแพลงสิ่งที่เกิดขึ้นทุกวันให้ง่ายขึ้น ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร แล้วลงมือปฏิบัติติดตามความคืบหน้าและวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการทุกคนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างและพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยการพัฒนาด้านเองให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งจะต้องร่วมสร้างระบบดิจิทัลในภาครัฐ ด้ายการร่วมออกแบบและพัฒนากลไก ระบบงาน ระบบการบริการ รูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ให้เป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงและบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง ระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชน และระหว่างภาครัฐกับประชาชน เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างทุกภาคส่วนและเพื่อพัฒนาภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น ในการทำงานต้องรู้เข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ต้องติดตามทิศทางและแนวโน้มของเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง พร้อมรับและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนารูปแบบ วิธีคิด และวิธีการทำงานให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีอัจฉริยะ ได้อย่างปลอดภัยและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชน (สำนักงาน ก.พ. พฤษภาคม 2560)



กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานในภาครัฐ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปฏิบัติภารกิจหลักเกี่ยวกับการส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกสหกรณ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม ปัจจุบันกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนระยะยาวในการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง มีความเชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่ายังมีจุดอ่อน (*Weaknesses*) หลายประเด็นทั้งในเรื่องของบุคลากร สภาพแวดล้อม ขีดความสามารถ ขาดการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงสร้างองค์กร การโยกย้ายสับเปลี่ยนของบุคลากร ความผูกพันในเป้าหมายของงานอยู่ในระดับต่ำ ขาดการส่งเสริมการวิจัยและสร้างนวัตกรรม เป็นต้น

สำหรับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นถือว่าเป็นปัญหาที่หลายหน่วยงานได้พบเจอตามประเด็นที่แตกต่างกันไป ในงานที่ผู้วิจัยได้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ นั้น ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในเรื่องของประสิทธิภาพในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในทุกๆ ประเด็น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นอย่างมาก เพื่อที่จะนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประสิทธิภาพกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในด้านที่เกี่ยวข้อง ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่นำเสนอไปข้างต้นนั้น นำมากำหนดสมมติฐานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ดังนี้

1. บุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก
2. เพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก
3. เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก
4. วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวก



ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ 3 ด้าน คือด้านเนื้อหาของตัวแปรในกรอบแนวคิดการวิจัย ด้านพื้นที่ของประชากรที่จะทำการศึกษา และด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตด้านประชากรที่จะศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษา บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งหมด 5,028 คน (ระบบสารสนเทศกรมส่งเสริมสหกรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2561)

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล งานวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงระยะเวลาเดือน กุมภาพันธ์ - มีนาคม 2561

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

จากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้วนั้น การวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลจากการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารประกอบการวิเคราะห์พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพการทำงาน ขององค์กรมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปประกอบการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานต่างๆ ตามภารกิจและหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีทักษะในการทำงาน มีความถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม งานมีคุณภาพ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงานน้อยที่สุด ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของตนเองและองค์กร

บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานราชการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

เพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการติดต่อประสานการทำงานร่วมกันทั้งในด้านการงาน และด้านส่วนตัว ในหน่วยงานกรมส่งเสริมสหกรณ์



เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากร มีความคล่องตัว สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทันสมัย รองรับการทำงานได้อย่างดี รวมไปถึงสิ่งที่เอื้อต่อความสะดวกในการใช้บริการในสถานที่ทำงาน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรม ความคิด ความเชื่อ การรับรู้และแนวปฏิบัติที่ถูกสร้างขึ้นจากคนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือปฏิบัติกันต่อๆ มาจนกลายเป็นแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันในองค์กร

ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็ว และได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

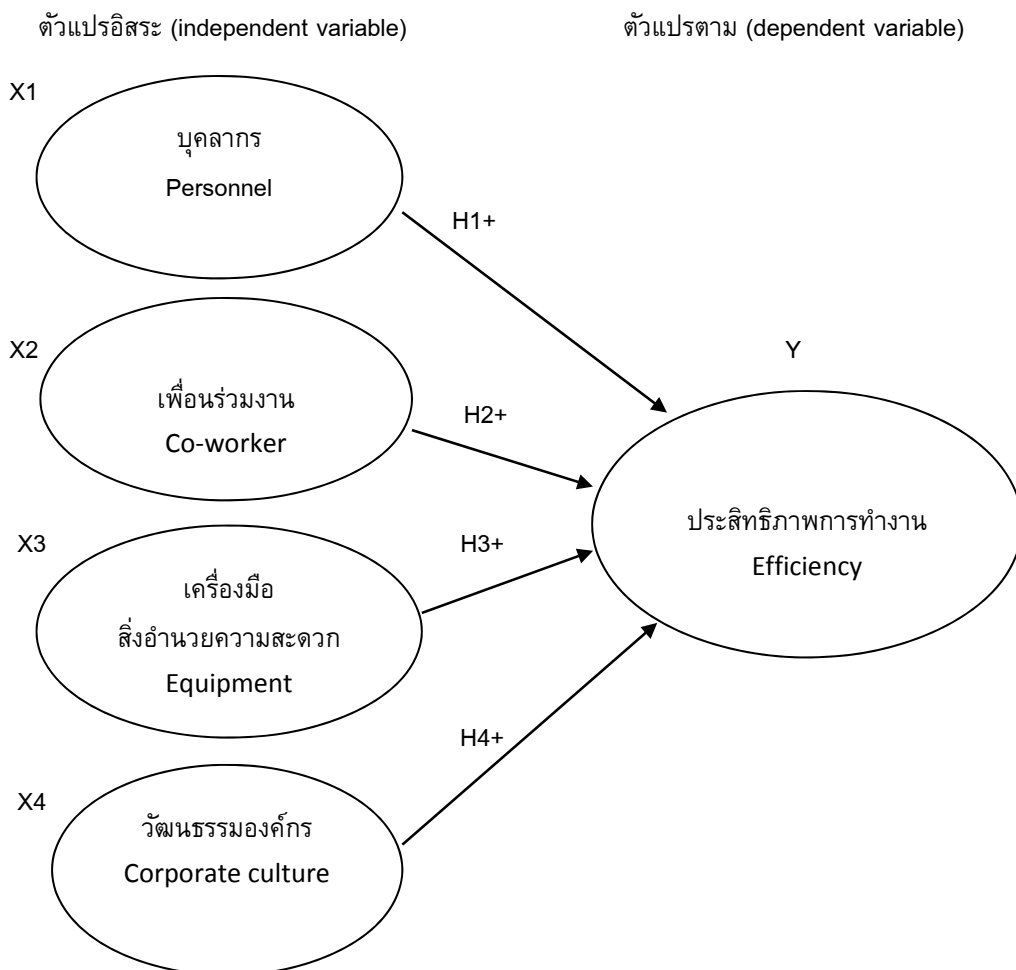
Peterson, E., & Plawman, E.G. (1989) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ใกล้เคียงกับแนวคิดของ Harring Emerson (1853-1931) โดยสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 อย่างด้วยกัน คือ คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงที่สุด ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงาน และทันสมัย ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้กำไรมากที่สุด อาจสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง สภาวะที่ทำให้เกิดความสำนึก หรือความสามารถที่ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงาน เมื่อใช้กับบุคคล หมายถึงความสามารถในการทำงานได้รวดเร็ว และเสร็จตรงเวลา เช่น บุคลากรที่มี ประสิทธิภาพย่อมทำให้หน่วยงาน พัฒนาไปได้อย่างรวดเร็ว เมื่อใช้กับองค์กรหรือหน่วยงาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ระบบการดำเนินงานที่ทำให้เกิดความสำนึกได้อย่างดี เช่น หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ มีระเบียบขั้นตอนในการทำงาน พนักงานมีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีระบบการตรวจสอบ และผลิตผลงานคุณภาพได้ตรงเวลา

ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลลแลนด (McClelland's Socially Acquired Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอโดยแมคเคลลแลนด (David McClelland) ในปี ค.ศ.1962 เน้นความต้องการของมนุษย์ มี 3 ประการ เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ความต้องการ 3 ประการนี้ มีดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) ที่ต้องการมีความสามารถปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จตามความปรารถนา
2. ความต้องการความสัมพันธ์ที่ดี (Need for Affiliation) ต้องการความรักใคร่ชอบพอกับบุคคลรอบข้าง
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ต้องการมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่มีอำนาจบังคับบัญชา ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น



ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำต่างๆ ที่นำไปสู่เป้าหมาย และผลสำเร็จของงานและองค์กร ตั้งแต่เริ่มจนจบสิ้นกระบวนการ โดยผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างคุ้มค่ามากที่สุด สิ้นเปลืองน้อยที่สุด ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของวัสดุ แรงงาน เงินทุน ระยะเวลาในการดำเนินการ เป็นไปอย่างคุ้มค่าที่สุด ได้ผลสำเร็จอย่างถูกต้อง ภายในระยะเวลาที่กำหนด อย่างเต็มศักยภาพ และได้ใช้ทฤษฎีจากสิ่งที่กล่าวมาประกอบการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงาน ในบางประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อความก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพขององค์กร ถ้าองค์กรมีการพัฒนาบุคลากร บุคลากรมีศักยภาพ ตอบสนองซึ่งกันและกันได้ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและองค์กร การปฏิบัติงานก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์กร เพื่อการพัฒนาต่อไป นอกจากเรื่องประสิทธิภาพการทำงานข้างต้นแล้ว ยังมีตัวแปรอิสระที่สำคัญอื่นๆ ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ในกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังที่นำเสนอต่อไปนี้ ดังนี้





รูปแบบและประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งอาจจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงหรือความคิดเห็นของบุคคลก็ได้ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะบรรยายเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผู้วิจัยต้องการวิจัย การวิจัยเชิงสำรวจนี้ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทั้งหมด มาวิเคราะห์เพื่อหาลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจที่นิยมดำเนินการในปัจจุบันด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อสนับสนุนให้ผลการวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง 400 ชุด

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยศึกษาจากเอกสาร ตำรา บทความ และการสืบค้นจากสารสนเทศ เกี่ยวกับข้อมูลสถิติ แนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสนับสนุนงานวิจัยครั้งนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จากจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 5,028 คน (ข้อมูลระบบสารสนเทศกรมส่งเสริมสหกรณ์ ข้อมูล ณ วันที่ 22 มกราคม 2561)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 371 คน ทั้งนี้ เพื่อผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-end Questionnaire) โดยการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ได้เครื่องมือที่สมบูรณ์และมีคุณภาพโดยสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิด แบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย



2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามของวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามทั้งหมดแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบคำถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบคำถามส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

แบบคำถามส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยตรวจแบบสอบถามและให้คะแนน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งแบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านวัฒนธรรมองค์กร

แบบสอบถามส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และแบบสอบถามส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับใหม่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage : %) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประชากร จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยใช้สถิติโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้สถิติ Person Correlation เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตราการวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์”



ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นข้าราชการ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 6 - 15 ปี

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.565

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.648

ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.607

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486

สรุปผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นจริงทุกสมมติฐาน คือ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน ตัวชี้วัดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t \geq 1.96$)

อภิปรายผลการวิจัย

พบว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัวแปร คือปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานตรงตามสมมติฐานการวิจัยทุกประการ เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Socially Acquired Needs Theory) ที่ได้กล่าวไว้ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้ในสังคม ในวัฒนธรรมสิ่งแวดล้อมที่จะพัฒนาให้เกิดเป็นความต้องการขึ้นในตัวบุคคล ตามแนวคิดที่ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่พัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ถ้าบุคคลมีประสบการณ์การเรียนรู้ ศึกษา อบรม หรือจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้



ส่งเสริมความรู้ความคิด นับเป็นจุดเด่นของการจัดการในองค์กร ที่สามารถมีบทบาทตรวจสอบความต้องการของบุคคล และช่วยพัฒนาบุคคลให้เขาแก้ไขปรับปรุงความต้องการได้ กำหนดเป้าหมายของการทำงานด้วยตนเอง มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี และมีความสำเร็จ นำไปสู่ประสิทธิภาพ และทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก (Herzberg's Motivator-Hygiene Theory) เน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบด้านสุขอนามัย คือ การจัดลักษณะงาน เงื่อนไขในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานทางกายภาพ (Physical) และทางสังคม (Social) ให้ลดความไม่พึงพอใจการทำงาน องค์ประกอบนั้นจะเกี่ยวข้องกับ เงินเดือน รายได้, ความมั่นคงในการทำงาน, สถานะ ตำแหน่งหน้าที่, สภาพเงื่อนไขวิธีการทำงาน, สิ่งแวดล้อม เครื่องมือเครื่องใช้, ลักษณะการบังคับบัญชา, คุณภาพของการช่วยเหลือแนะนำ, คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและกับผู้มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า การใช้แรงจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผู้บริหารจัดการมีหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลในแต่ละปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคลากร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่สำคัญคือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดเห็นในลำดับสูงที่สุด ในระดับมากที่สุด

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานมีความคิดเห็นในลำดับสูงที่สุด ในระดับมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่สำคัญคือหน่วยงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้ทำอย่างเพียงพอความคิดเห็นในลำดับสูงที่สุด ในระดับมาก

ผลสรุปรวมปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประเด็นที่สำคัญคือมีการยอมรับข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน และมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ความคิดเห็นในลำดับสูงที่สุดเท่ากันทั้งสอง ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะส่วนนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาวิจัยโดยตรง ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน แยกเป็นรายปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยด้านบุคลากร หน่วยงานควรมีการพัฒนาให้ความสำคัญกับตัวบุคลากร ในการส่งเสริมให้ความรู้ความชำนาญในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ใ้บุคลากรใช้ความคิดริเริ่มในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีอิสระ



ในการทำงานสามารถวางแผนวิธีการทำงานของตัวเอง ตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้เบื้องต้น เพื่อการมุ่งไปสู่ประสิทธิภาพในระดับที่มากที่สุดในทุกๆ ด้าน

ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมองในภาพรวมของปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ผลรวมค่าเฉลี่ยด้านเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ น้อยสุดใน 4 ปัจจัย หน่วยงานจึงควรมีการสนับสนุน กระตุ้น ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นไปตามหลักทฤษฎี ต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้ข้างต้น ด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในทุกฝ่ายให้มากขึ้น กระตุ้นการมีส่วนร่วม สร้าง ความสัมพันธ์ ทำให้มีความเข้าใจกันมากขึ้น ลดช่องว่างในหน้าที่การงานลง เพื่อสร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในระดับที่ดียิ่งขึ้นไป

ปัจจัยด้านเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวก การทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นปัจจัยด้านนี้ถือว่ามีค่าสำคัญมาก ที่สุดเช่นกัน เพราะการทำงานต้องอาศัยวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์สำนักงานในการช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็วและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงควรจัดให้มีการจัดหาเครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการ มีความ ทันสมัยสะดวกต่อการใช้งานและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประโยชน์และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ที่คล่องตัว รวดเร็วและสูงขึ้น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เพราะองค์กรมีบุคลากรที่หลากหลาย การยอมรับข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน และมี อุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมจึงสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมถือว่ามีค่าสำคัญ ดังเช่นการศึกษาของ Daniel R. Denison (1990) ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรและ ประสิทธิภาพขององค์กร พบว่าวัฒนธรรมองค์กรจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อ วัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิดการผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์กร การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่ง จะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กรที่ เหมาะสม ทำให้องค์กรมีกรอบและทิศทางกรดำเนินงานที่ชัดเจน ปัจจัยเหล่านี้ จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการประเมินสภาพของ วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์กร เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นไป ในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ตัวแปรความสัมพันธ์ด้านปัจจัยเพียง 4 ด้าน ดังนั้นหากมีการศึกษาวิจัยถึง ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ นอกเหนือจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ที่ผู้ศึกษาวิจัยคิดว่ามีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานที่จะทำให้งานวิจัย ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น



2. ควรมีการศึกษาด้านอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ พฤติกรรม แรงจูงใจ ที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับหน่วยงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ ผู้ทำการศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อ ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ มีใจชื้อ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าในการให้คำแนะนำ และให้คำปรึกษา ข้อคิด ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ในการศึกษาหาข้อมูลการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยความสมบูรณ์ทุกประการ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรโครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สำหรับผู้ประกอบการยุคใหม่ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ขอขอบคุณสมาชิกในครอบครัวของข้าพเจ้าที่คอยสนับสนุนและเป็นแรงบันดาลใจ ขอขอบคุณบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมถึง พี่ๆ เพื่อนๆ และน้องๆ ทุกท่าน ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือตั้งแต่แรกเริ่มตลอดระยะเวลาในการทำงานวิจัย พร้อมทั้งให้กำลังใจตลอดกระบวนการทำวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่เป็นแหล่งให้การศึกษาเรียนรู้ชีวิตและสังคมของผู้คนที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2561) ข้อมูลระบบสารสนเทศ. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561,

จาก <http://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php>

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

ไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เทียน เลรามัญ. (2555). สารพัดวิธีรับมือกับสภาพอารมณ์ที่ไม่ปกติในการทำงาน. นนทบุรี:

โรงพิมพ์ไฮเทค พรินต์ติ้ง

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

นันทนา ทองแสน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัด

ปทุมธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

นันทิยา ชาวดอย. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์:

กรณีศึกษาเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง



- ประยงค์ มีใจชื่อ, ศุภสิทธิ์ จารุพัฒน์หิรัญ. (2557). ผลกระทบของการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมต่อสัมพันธภาพและความร่วมมือภายในองค์กร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรีศนา พิมพา. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอชาติพนม จังหวัดนครพนม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร, ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ
- ปัทมา ศรีเมือง. (2556). ประสิทธิภาพการบริหารงานสำนักส่งเสริมพัฒนาการบัญชีและถ่ายทอดเทคโนโลยี กรมตรวจบัญชีสหกรณ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พจน์ พจนพานิชย์กุล. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล. ค้นเมื่อ 22 มกราคม 2561, จาก <http://www.sbdc.co.th/knowledge/article/>
- มั่งมีรักษ์ มะแอ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในกลุ่มบริษัทฟ้าชวน ดีเวลลอปเม้นต์ จำกัด (ประเทศไทย). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- วิวรรณ ธาราหิรัญโชติ. (2532). เทคนิคการเพิ่มประสิทธิผล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีเอ็ดยูเคชั่น จำกัด
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมในองค์กร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ, บรรณกิจ 1991
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ, ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0. ค้นเมื่อ 20 มกราคม 2561, จาก <http://www.ocsc.go.th/>
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- อภิชัย จตุพรวาที. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติจังหวัดนครสวรรค์. พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย
- _____. (2557). ร่วมสร้างสรรค์แบ่งปันความรู้เพื่อสังคมแห่งการเรียนรู้. ค้นเมื่อ 21 มกราคม 2561, จาก <http://www.thailibrary.in.th/2014/12/11/effectiveness/>