

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์¹

FACTORS INFLUENCING OPERATIONAL EFFECTIVENESS OF PERSONEL

THE DEPARTMENT OF INTERNAL TRADE MINISTRY OF COMMERCE¹

เอกสิทธิ์ จำปาเพื่อง²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน จำนวน 270 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน หรือพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมการค้าภายใน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยภาพรวมของบุคลากรกรมการค้าภายใน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้ดังนี้ ด้านความสามารถและทักษะส่วนบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ในทิศทางเชิงบวก แตกต่างกัน โดยภาพรวมมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

This study The objectives were 1) to study the effectiveness in the performance of personnel of the Department of Internal Trade, 2) to study the factors of organizational commitment and job characteristics that influence the effectiveness in the performance of 270 personnel of the Department of Internal Trade. Statistics The data used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential data analysis by testing the hypothesis using complex or multiple regression analysis techniques

The results of the study showed that the personnel of the Department of Internal Trade mostly female Aged between 31 - 40 years old, graduated with a bachelor's degree be a civil servant Have a monthly income of 15,000 - 20,000 baht and have 1-5 years of working experience in the organization

The results of the data analysis on the level of opinions about opinions about the overall organizational commitment were at a high level. When considering each aspect, it can be ordered from the aspect with the highest average to the least as follows: Willingness to devote the ability to achieve the organization's goals. a strong desire to maintain membership in the organization and confidence and acceptance of the goals and values of the organization

The results of the analysis of opinions on job characteristics An overview of the personnel of the Department of Internal Trade at a high level Considering each side can be ordered from the side with the highest average to the smallest. can be as follows: the variety of skills The uniqueness of the work importance of work and the aspect of obtaining feedback

The results of the analysis of opinion level data on operational effectiveness Overall, it was at a high level. When considering each aspect, it can be ordered from the aspect with the greatest average to the least.can be as follows: Abilities and personal skills Clarity in roles relationship with colleagues and motivation to work, respectively.

The results of the relationship test showed that organizational commitment and job characteristics influenced operational effectiveness. at a high level with statistical significance at the .05 level in all aspects in different positive directions. that affects the effectiveness of work Statistically significant at the 0.05 level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การจะบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ องค์ประกอบที่สำคัญที่องค์การควรให้ความสำคัญ คือ ความผูกพันต่อองค์การ และลักษณะงานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์การมีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่ ความผูกพันต่อองค์การสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน Scott (1996) ได้ทำการศึกษาลักษณะของงาน โดยเน้นที่กระบวนการทางจิตวิทยา ซึ่งพบว่าคุณลักษณะของงานจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านกระบวนการกระตุ้น เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ โดยหากกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสม บุคคลก็อาจจะเกิดการเปลี่ยนระดับการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นหากต้องการให้พนักงานมีการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานก็ควรที่จะออกแบบกระบวนการที่จะกระตุ้นพนักงานอย่างเหมาะสม

จากข้อมูลรายงานการประเมินส่วนราชการของกรมการค้าภายใน (รายงานประจำปี 2565) พบว่าการประเมินผลการดำเนินงานและการประเมินศักยภาพในการดำเนินงาน มีผลดำเนินงานอยู่ในระดับคุณภาพ โดยได้คะแนนรวมที่ 96.25 (Performance Base 70, Potential Base 26.25) โดยกรมฯ ได้ดำเนินการตามภารกิจและนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลทั้งในด้านการดูแลและส่งเสริมการค้าการตลาดสินค้าเกษตร การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้มีความเข้มแข็ง การลดภาระค่าครองชีพให้กับประชาชน และการสร้างเสริมความเป็นธรรมทางการค้า เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจการค้าในประเทศให้เติบโตอย่างเข้มแข็งและเป็นธรรม ด้วยภารกิจดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรกรมการค้าภายในต้องปฏิบัติงานอย่างหนักจนเกิดภาวะความเครียด และส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน โดยบุคลากรกรมฯ มีอัตราการขอโอน ย้ายและลาออกจำนวนมาก ส่งผลให้ขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร และบุคลากรของกรมการค้าภายในจะต้องเร่งสร้างความผูกพันต่อองค์การ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร รวมทั้งการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสามารถขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อน หน่วยงานให้เกิดการบรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งการบรรลุเป้าหมายได้นั้นจะต้องเกิดจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

จะทำให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจ และวางแผนกลยุทธ์ทางทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายในเป็นอย่างไร
2. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

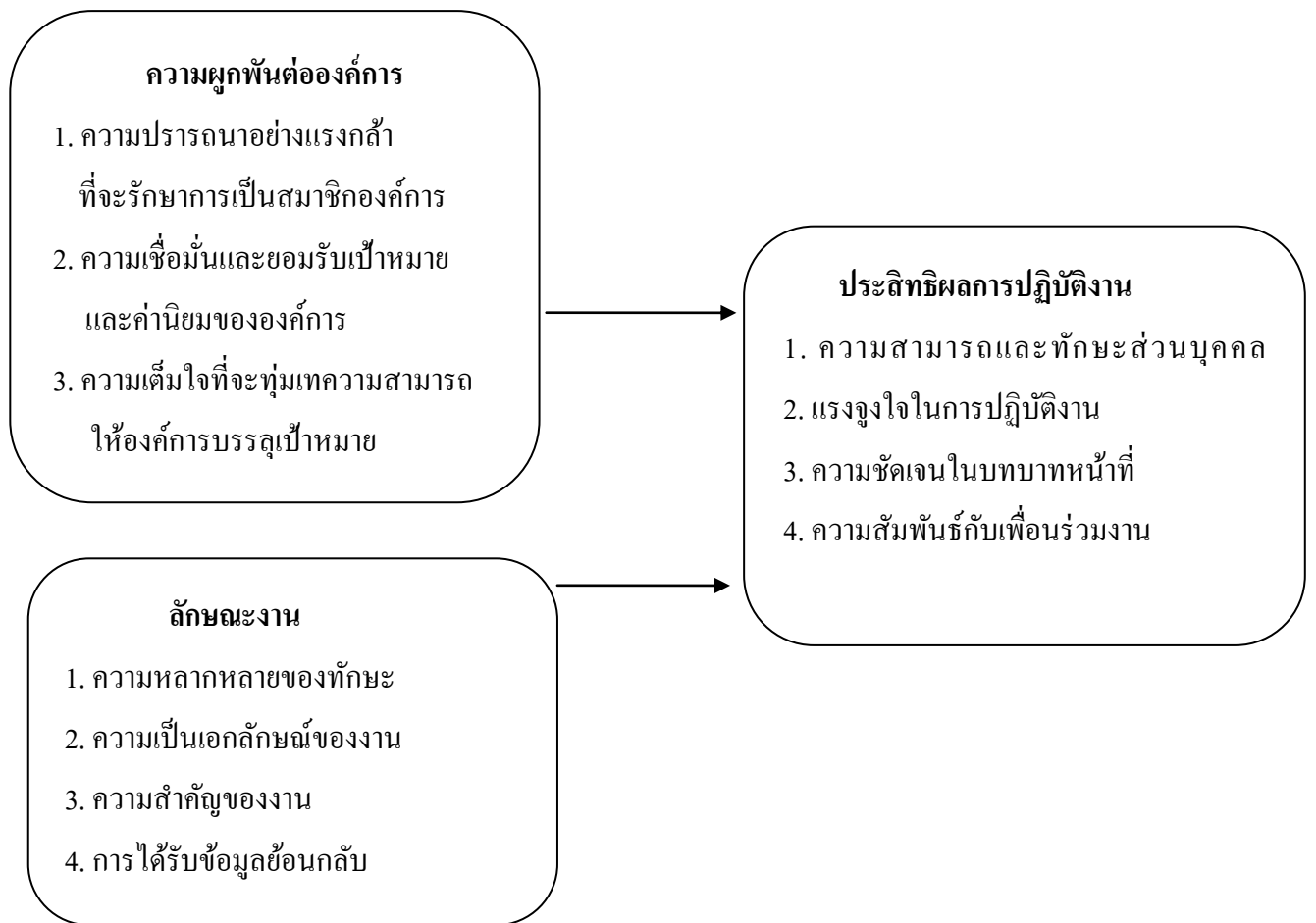
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรและลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ที่ปฏิบัติงานประจำเต็มเวลาราชการ จำนวน 270 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลสร้าง

แบบสอบถามโดยผู้วิจัยศึกษาแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแนวทางในการกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวิจัย ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทของบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

สำหรับส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน โดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-ended Questions) จำนวน 4 ข้อ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 270 คน ซึ่งดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน จำนวน 270 คน จัดส่งแบบสอบถามด้วยแบบสอบถาม โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนเมษายน จนได้ข้อมูลครบถ้วน

4.2 ผู้วิจัยรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามหลังจากตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว จะลงรหัสข้อมูลให้เป็นตัวเลขทั้งหมดและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านลักษณะงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน วิเคราะห์โดยการทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงซ้อน หรือพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กรณีวิเคราะห์การถดถอยจากตัวแปรอิสระ 2 ตัว วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว กับตัวแปรตาม และทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการถดถอย และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ของบุคลากรกรมการค้าภายใน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือน 15,000 – 20,000 บาท สถานภาพโสด และมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในองค์กร 1-5 ปี

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมการค้าภายใน

2.1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

2.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 1.2 ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญเพื่อให้งานสำเร็จได้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่ 2 ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 2.1 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อมีคนชมเชย กรมฯ อยู่ในระดับมาก

2.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านที่ 3 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย พบว่า ประเด็นสำคัญข้อที่ 3.4 ท่านมีความพยายามที่จะพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

3.1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ

3.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านที่ 1 ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 1.2 ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ และประสบการณ์ ความชำนาญเพื่อให้งานสำเร็จได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านที่ 2 ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 2.2 ท่านได้รับผิดชอบงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ อยู่ในระดับมาก

3.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านที่ 3 ด้านความสำคัญของงาน พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 3.5 งานที่ท่านทำต้องอาศัยทักษะ ความสามารถเฉพาะทางเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

3.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน ด้านที่ 4 ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับพบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 3.3 ท่านมักได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้าในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง อยู่ในระดับมาก

4. ผลวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

4.1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านความสามารถและทักษะส่วนบุคคล ด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 1 ด้านความสามารถและทักษะส่วนบุคคล พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 1.2 ท่านมีความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

4.3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 2 ด้านความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ พบว่า ประเด็นสำคัญ ข้อที่ 2.5 งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับคุณลักษณะของตำแหน่งอยู่ในระดับมาก

4.4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ประเด็นสำคัญข้อที่ 3.4 เพื่อนของท่านมีปัญหในการทำงานท่านยินดีให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก

4.5 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ประเด็นสำคัญข้อที่ 3.2 หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง

5. ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร และลักษณะงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน

5.1 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน ค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของลักษณะงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความผูกพันต่อองค์กรกับลักษณะงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกันและตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า ตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กร และตัวแปรด้านลักษณะงาน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ 75.40 % ปัจจัยด้านกระบวนการ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน และตัวแปรทั้งสามมีความสัมพันธ์กัน ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษารายงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน มีประเด็นที่ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะให้ผู้ที่สนใจวิจัยต่อขอคิดในประเด็นดังนี้

1) อาจศึกษาตัวแปรอิสระอื่นๆ เช่น การรับรู้จากองค์กร ภาวะความเป็นผู้นำ ระเบียบข้อกฎหมาย เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยข้างต้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) ควรศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายในแยกตามรายหน่วยงาน เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงาน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของประสิทธิภาพให้กับบุคลากรควรจัดทำแผนการปฏิบัติงานในทุกระดับให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ รวมถึงมีกระบวนการสื่อสารให้บุคลากรตระหนักถึงการดำเนินงานตามแผน รวมถึงเป้าหมายและทิศทางองค์กร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการ วิธีการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ด้านการจัดองค์กร ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กร ให้มีความยืดหยุ่น เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับภารกิจต่าง เพื่อเป็นการช่วยให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้น

บรรณานุกรม

- กาญจนา พันธุ์ศรีทุม (2559). อิทธิพลของปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และ ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงาน,วิทยานิพนธ์ ,หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- มีทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการท งานที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความรักดีของพนักงาน เอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ ไชยฤกษ์ (2555). ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ ของบุคลากร สถาบันวิจัย แสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน),วิทยานิพนธ์ ,ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชา เทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชนิกานต์ กระแก้ว (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจสินค้าอุปโภคบริโภค: กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายสินค้าอุปโภค บริโภคแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์,ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ (2558).ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและความสุขในการทำงาน ของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปรสื่อ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง,วิทยานิพนธ์ ,หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ,คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัทพล โตบาร์มี (2555). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารชนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ,วิทยานิพนธ์ ,หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- สิทธิศักดิ์ ฉันทวโร (2561). ปัจจัยการคงอยู่ในงานต่อความผูกพันต่อองค์กรอุทหาเรือพระจุลจอมเกล้า, วิทยานิพนธ์,ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชญญาวดี เฟ็งตะโก (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความ ตั้งใจอยู่ในองค์กรของ วิศวกรบริษัทญี่ปุ่น ในเขตประกอบการเสรีนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จ.พระนครศรีอยุธยา,วิทยานิพนธ์,บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ภูมิพัฒน์ สิทธิบัญชากร (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการตั้งใจลาออกโดยมีความสามารถในการเผชิญปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคเป็นตัวแปรกำกับ ,วิทยานิพนธ์ ,หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์.

พินดำ รวเจกหญิงกิตติยา ชัชวาลชาญชฌก (2560). **ปัจจัยการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ ที่ขาดแคลนของโรงพยาบาลศูนย์สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, ดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.**

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2552). **ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์การ.** กรุงเทพฯ: เสมาธรรม. หน้าที่ 249: 21 ชม

ศศิธร อารีรักษ์ (2549). **ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.** วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนงค์นุช คุณวงษา (2559). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการปรับตัวทางอาชีพที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในอาชีพของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน: ปัญหา อุปสรรค ความต้องการปรับตัวทางอาชีพ, ตามหลักสูตรปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

สมพร สังข์เพิ่ม (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.** วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สมพร ปานยิณีดี (2558). **ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการความหลากหลาย: หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.**

ผกาพรรณ ไพรัตน์ (2565). **อิทธิพลของแนวปฏิบัติด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อพฤติกรรมสร้างนวัตกรรม ในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของประเทศไทย.** ดุษฎีนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2554). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. . (2538). **หลักการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. อำนาจ ชีระวนิจ. (2553). **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มนรวี ภัคดีเจริญ (2564). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

นवलพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา)

ภาษาต่างประเทศ

Arnstein, Sherry R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. Journal of the American Planning Association, 35, (4), pp. 216-224.

Becker, P. and Neuhauser. D. (1975). The Efficient Organization. New Youk, NY: Elaevi

- Boone, Louis E; & Kurtz, David L. (1992).** Management. New York: McGraw-Hill Companies.
- Campbell, J.P. (1977).** On the Nature of Organizational Effectiveness. In P.S. Goodman and J.M. Pennings (Eds.), New Perspectives on Organizational Effectiveness (pp. 13-55). San Francisco: Jossey-Bass.
- Daft, R. L. (2000).** Management (5th ed.). Fort Worth: Dryden.
- David C. McClelland. The Achieving Society. (New York : Van Nostrand,1961),** 100-112. David E. Nadler and Edward E. Lawler III, Motivation : A Diagnostic Approach,"
- Fayol, H. (1925).** General and Industrial Management. London: Sir Issac Pitman and Sons.
- Hodgetts, M. R. (1993).** Modern Human Relation at Work. (5th ed). Fort Worth : Dryden Press.
- Maslow, Abraham H. (1943).** A Theory of Human Motivation. (Psychological Review. 50: 394-395.).
- Mosley, D. C. (1996).** Management concept and practices. New York: Harper-Collins.