

แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์¹

THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE
STUDY : PHETCHABUN PROVINCIAL COOPERATIVE OFFICE

ดวงพร จันทร์พิลา²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา : บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ที่ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลประชากรศาสตร์ ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงาน ราชการ ลูกจ้างประจำ ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า โดยรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพ

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา : บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์

²นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

Factors Affecting the Performance of the Supporting Bichamun provincial Cooperation Office, study which aims to 1) Research on the motivation of working efficiency of the staff in the Cooperation Office of bichamen Province 2) The purpose of this study is to study the relationship between motivation and the work efficiency of the staff in the Cooperation Office of bichamen province. This research is the survey research conducted by using questionnaires which consist of 3 parts as follows: personal data, factors affecting the effectiveness in job performance. Population are government officials, government employees and Permanent Employees of Department of Highways and 128 people have been chosen as samples for this research. The data collection was carried out by questionnaires and the collected data were later analyzed by using percentage statistic, mean, and standard deviation and show the results of the relationship by Pearson Product Moment Correlation Coefficient for hypothesis testing. The research findings show that 1) motivations highly affect the performance of the supporting Bichamun provincial Cooperation Office of Highways with mean 2) the motivation factors that affect the performance of the supporting Bichamun provincial Cooperation Office of Highways have positive relationship in high

Keywords : Motivation, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายทำให้รูปแบบการทำงานมีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นบุคลากรต้องมีความรู้ในเรื่องอื่นๆ เพิ่มเติมมากขึ้นนอกเหนือจากความรู้ในสายงานตัวเองการทำงานต้องมีความรวดเร็วถูกต้องทันเวลา ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ตลอดจนรู้จักพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถหาวิธีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

ในการบริหารงานไม่ว่าภาครัฐ หรือเอกชน ผู้บริหารทุกคนล้วนมีความต้องการให้บุคลากรของตน ได้รับการพัฒนา และต้องการให้บุคลากรของตนมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งบุคคลที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นจะมีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลาหน่วยงานหรือองค์กรใดก็ตามที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์จัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายพันธมิตรทางด้านการบริหารจัดการ ทางด้านเศรษฐกิจสังคม และวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบสหกรณ์สนับสนุนและคุ้มครองสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายใต้ หลักการสหกรณ์สากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขยายเครือข่ายความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาาระบบสหกรณ์เร่งการจัดที่ดินและส่งเสริมอาชีพในเขตนิคมสหกรณ์ พร้อมกับยกระดับคุณภาพและขยายการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วยกลุ่มงานในสังกัดทั้งสิ้น 8 กลุ่มงาน แบ่งเป็น 1) ฝ่ายบริหารทั่วไป 2) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ 3) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนากิจการสหกรณ์ 4) กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ 5) กลุ่มตรวจการสหกรณ์ 6) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 1 7) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 2 8) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ 3

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อจะสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้องค์กร บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษา แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายเพื่อพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ต่อไปในอนาคต

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างไร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์

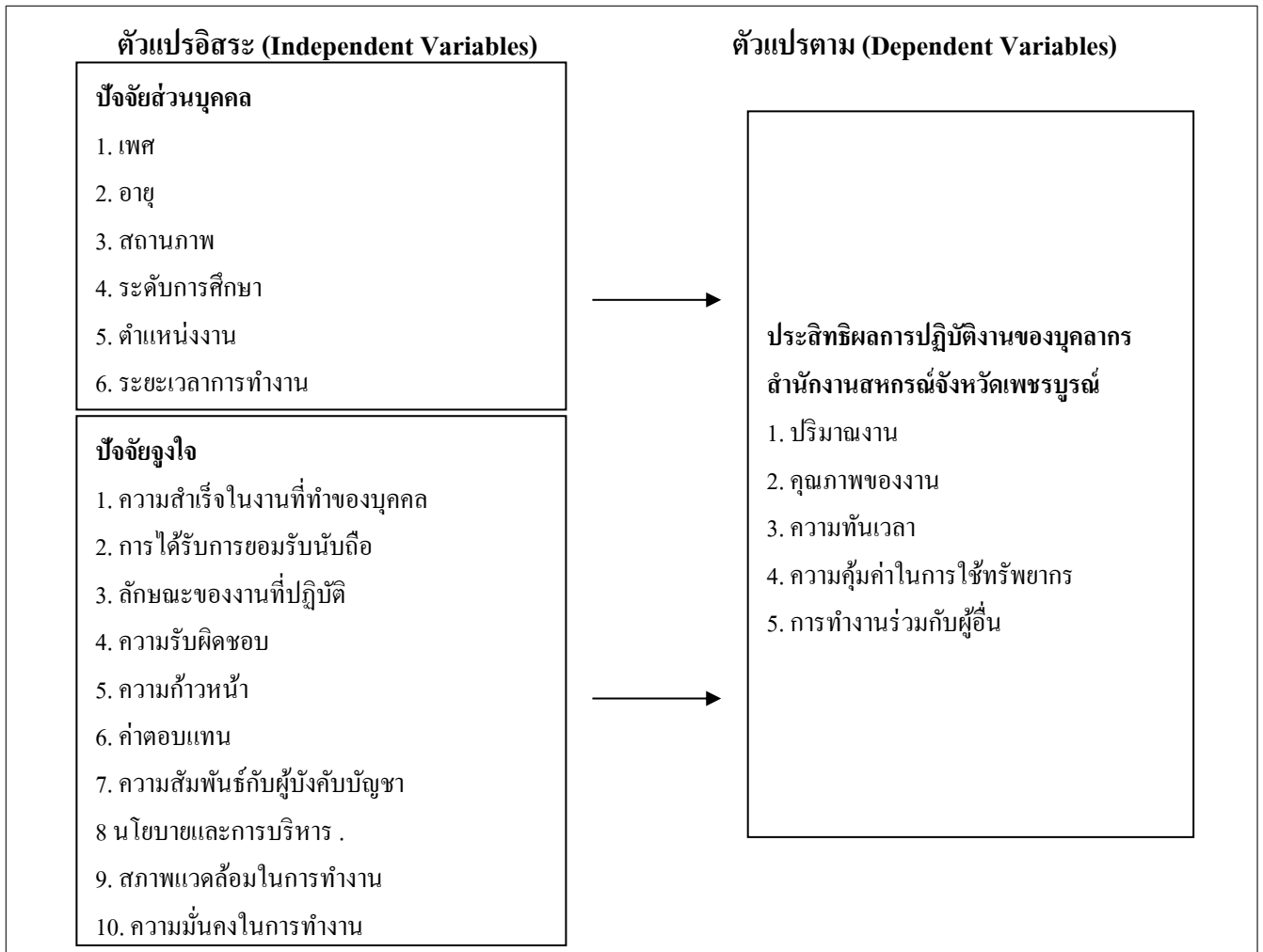
แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร **Peterson and Plowman** ให้แนวคิดด้านองค์ประกอบในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง การที่ผู้ผลิตหรือผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่า และได้รับความพึงพอใจทั้ง 2 ฝ่าย โดยที่ผลการทำงานถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน มีความรวดเร็ว และก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่องค์กร 2) ปริมาณของงาน (Quantity) เป็นปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานที่องค์กร คาดหวังไว้ โดยที่มาตรฐานนั้นจะต้องมีความเหมาะสม สามารถทำได้จริงและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ 3) เวลา (Time) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหาร เวลาด้วยตนเองไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ภายใน ระยะเวลาที่เหมาะสม 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ทุกองค์การคาดหวังเป็นพื้นฐานเดียวกันว่าต้นทุนการดำเนินงานหรือการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ควรน้อยที่สุด ในขณะที่ได้ผลกำไรมากที่สุด แต่ทั้งนี้ในทางปฏิบัติองค์การจึงต้องคำนึงถึงความเป็นไปได้นั้น เพื่อให้มีประสิทธิผลในการดำเนินงานสูงสุด องค์การจึงจำเป็นต้องหาจุดที่เหมาะสมมากที่สุด และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ (Optimum) ซึ่งประสิทธิภาพในแง่ของค่าใช้จ่ายคือการใช้ทรัพยากรขององค์การไม่ว่าจะเป็น แรงงาน เงิน วัสดุหรือวัตถุดิบต่าง ๆ และเทคโนโลยี ต่างๆ ได้อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์มากที่สุด และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ค้นพบตัวแปรที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Porter and Streers ในเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และใช้แนวคิดของ Peterson and Plowman ในเรื่อง ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษานำแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องเหล่านี้มากำหนดตัวแปร ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ขั้นตอนการศึกษาวิจัยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

1. การศึกษากระบวนการสร้างแนวความคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลสืบค้น รวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Documentation Research) ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงบริบทของเนื้อหา และปัญหาเบื้องต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเชื่อถือได้ สำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย หรือออกแบบแบบสอบถาม และนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนากรอบแนวคิดงานวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

3. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ รวมถึงทบทวนแนวคิดและปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์กรเพชรบูรณ์ โดยมีปัจจัยจูงใจ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors)
2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

การวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัยเพื่อให้เห็นถึงแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ประกอบด้วย
ข้าราชการ จำนวน 47 คน พนักงานราชการ จำนวน 39 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน ลูกจ้างเหมา
บริการ จำนวน 20 คน รวม 128 คน

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่าง 128 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุด จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ
68.57 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 สถานภาพ โสด มากที่สุด
จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 การศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ
41.07 ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มากที่สุด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 และระยะเวลาในการ
ปฏิบัติงาน 6 -10 ปี มากที่สุดจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 38.93

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า
แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด
เพชรบูรณ์ จากกลุ่มตัวอย่าง 128 ตัวอย่าง พบว่า โดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.01$) เมื่อพิจารณาราย
รายด้านแล้ว พบว่า ลำดับ 1 คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=$
4.28) รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$) ด้านความ
รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.26$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=$
4.09) ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.99$) ด้านนโยบายและการบริหาร มี
ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.93$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.89$)
ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.87$) ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=$
3.85) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.84$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ จากกลุ่มตัวอย่าง 128
ตัวอย่าง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ลำดับที่ 1 ด้าน
การทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.16$) รองลงมาคือ ด้านความทันเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X}= 4.12$) ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.10$) ด้านความคุ้มค่าในการใช้
ทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.09$) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.07$)
ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. จากสมมติฐานหลักที่ 1 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเท่ากับ .630 จึงยอมรับสมมติฐานในการ ศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2. จากสมมติฐานหลักที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงเท่ากับ .658 จึงยอมรับสมมติฐานในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วย

1) ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การทำงานเพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน จึงจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ การทำงานให้มีประสิทธิผลควรได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเมื่อการทำงานประสบผลสำเร็จควรยกย่อง ให้ได้รับ ทราบภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในตัวของผู้ปฏิบัติงานและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถและมีความน่าสนใจ ส่งเสริมให้กล้าคิด กล้าทำ เพื่อพัฒนาการทำงาน ให้ที่ดีขึ้นในอนาคต

4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ร่วมรับผิดชอบเป็นหนึ่งของงานที่สำคัญ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์

5) ด้านความก้าวหน้า ควรส่งเสริมให้การศึกษาต่ออย่างกว้างขวาง ได้รับการฝึกอบรมสัมมนา วิชาการต่างๆ อย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น รวมทั้งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องมีความยุติธรรม พิจารณาเพื่อเลื่อนเงิน เดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยใช้การประเมินผลงานของผู้ปฏิบัติงาน

6) ด้านค่าตอบแทน ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม กับปริมาณงานตามความรับผิดชอบ เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

7) ด้านความความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ควรแสดงความห่วงใยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งในด้านการงานและด้านส่วนตัว โดยการเปิดโอกาสให้เข้าพบผู้บังคับบัญชา เพื่อขอคำปรึกษาได้มากขึ้น และส่งเสริมให้เกิดความกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น กิจกรรมกีฬาสามัคคี การทานอาหารกลางวันร่วมกัน หรือประชุมสัมมนาออกสถานที่ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

8) ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรปรับนโยบายและการบริหาร โดยการกระจายอำนาจปรับเปลี่ยนการบริหารงานในแนวคิดเป็นแนวราบ เพื่อความคล่องตัวในการทำงาน และการแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว

9) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในบริเวณอาคาร

10) ด้านความมั่นคงในการทำงาน สร้างความน่าเชื่อถือในด้านความมั่นคงในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมั่นใจว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันสามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างมั่นคง

2. นโยบายด้านประสิทธิภาพในการของบุคลากร กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยเน้นการพิจารณา ดังนี้

1) ด้านปริมาณงาน การกำหนดปริมาณงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน เพื่อไม่ให้ปริมาณงานเกินกำลังของผู้ปฏิบัติงานและทำให้งานมีผลสำเร็จที่มีคุณภาพ

2) ด้านคุณภาพของงาน การส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงานสับเปลี่ยนหน้าที่อยู่เสมอ แต่ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา โดยการสอนงานและฝึกปฏิบัติงานกับผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นอยู่เสมอ สามารถทำงานได้หลายหน้าที่หรือสามารถทำงานทดแทนกันได้

3) ด้านความทันเวลา การดำเนินงานต้องมีการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ ให้แล้วเสร็จทันกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ จึงต้องมีการวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนและปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาเสมอหรือการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานอย่างจริงจัง กระตุ้นให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้มีค่าเงินการไปได้อย่างรวดเร็วกว่าที่ผ่านมา

4) ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ส่งเสริม รมณรงค์ ให้ตระหนักถึงการประหยัด ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ใช้อย่างประหยัดเท่าที่จำเป็น เพื่อให้มีทรัพยากรไว้ใช้ได้นานและเกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า หรือการนำทรัพยากรมาใช้ซ้ำ เช่น กระดาษ

5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1) ควรศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2) เนื่องจากบุคลากรของหน่วยงานมีการทำงานร่วมกันของคนแต่ละรุ่น ทำให้ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรและพัฒนาศักยภาพของคนแต่ละรุ่นมารวมกัน เพื่อให้การบริหารงาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้ผลงานตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรม หรือศึกษาเพิ่มเติม

4) ทำการสำรวจความชำรุดของวัสดุเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ให้มีความพร้อมและเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจพร้อมที่จะปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิผลด้านปริมาณงานเพิ่มขึ้น

5) ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรณีศึกษานักวิชาการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการทำงานที่ชัดเจน และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงประเด็น

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรณีศึกษานักวิชาการสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

2) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอื่น ว่ามีความแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่

3) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น รวมถึงอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานในแต่ละองค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงลึกและนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปได้อย่างตรงจุด

4) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิผลด้านปริมาณงานของบุคลากร ในแบบสอบถามการประเมินประสิทธิผลด้านปริมาณงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วย

บรรณานุกรม

กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2558). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ. : ชรรรมสาร.

จิรสิทธิ์ เลี้ยวเสถียรวงศ์. (2557). ปัจจัยต่อแรงจูงใจปฏิบัติงานของพนักงานสายช่างของบริษัทก่อสร้างขนาดเล็ก ในอำเภอเมือง นครราชสีมา. โครงการงานหลักสูตรปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

เฉลิม สุขเจริญ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก

ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน สุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ชลดรินทร์ ณะศักดิ์เจริญ.(2558).แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด พิจิตร. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ-ภาคเหนือ. ปีที่ 5 ฉบับที่ 9 กรกฎาคม-ธันวาคม 2558

ชนกร กรวัชรเจริญ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รัตนชนก จันยัง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกระจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิจักขณา ไชยปาละ.(2558).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโรงพยาบาลวัฒนแพทย์ตรัง. บัณฑิตวิทยาลัย กลุ่มวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

- ภรณ์ ใจวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างธนาคารออมสิน ในจังหวัดลำปาง. คณะวิทยาการจัดการสาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองกำลังพล. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- วรางคณา เชิดรัตน์.(2557).แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วน หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- สาธิต แก้วทึง. (2560). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยฝ่ายควบคุมจราจร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- ศุภรพีรัตน์ รักษาภรณ์. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อรนุช พาทีทิน. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุทัย เลาหิเชียร.(2556). ค่านิยมขององค์การบริหารงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- กระทรวงคมนาคม. (2563). ประวัติกระทรวงคมนาคม. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2563.
จาก // <http://www.mot.go.th/about.html>
- กรมทางหลวง. (2563) ประวัติกรมทางหลวง. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2563.
จาก // <http://www.doh.go.th/information/detail/7749>
- นิตยา วิมูล. 2557. “ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (McClelland’s Achievement Motivation Theory)”
<http://nongwhaka.blogspot.com/2011/04/mcclellands-achievement-motivation.html>