

ปัจจัยที่ส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน

พรนภา เปี่ยมไชย¹

เบญจวรรณ ศฤงคาร²

อัฐพงษ์ ชีระคานนท์³

พรนภา ปุรินทรภิบาล⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายการผลิต ของสำนักงาน จำนวน 99 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และใช้การสุ่มตามความสะดวก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติการทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุในการทดสอบสมมติฐาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ทำงาน 6 - 15 ปี ตำแหน่งงาน เป็นพนักงานราชการ นอกจากนี้ พนักงานสำนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน เทคโนโลยี ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ และการฝึกอบรม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน และปัจจัยปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์และการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยมุ่งเน้นในการสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรและเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการทำงานให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ การฝึกอบรม

¹ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี 12110 อีเมล: pornapa_p@rmutt.ac.th

² สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี 12110 อีเมล: benchawan_s@rmutt.ac.th

³ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี 12110 อีเมล: attapong_t@rmutt.ac.th

⁴ สาขาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 39 หมู่ 1 ถนนรังสิต-นครนายก ตำบลคลองหก อำเภอลำลูกเกด จังหวัดปทุมธานี 12110

FACTORS CONTRIBUTING TO OPTIMIZE STAFF'S WORK PERFORMANCE IN THE BUREAU OF ROYAL THAI MINT

Pornapa Peamchai¹

Benchawan Saringkarn²

Attapong Teerakanon³

Pornnapa Purintrapibal⁴

Abstract

This research had the objectives to study the factors that affect the work performance of the Bureau of Royal Thai Mint. The samples were of 99 production line employees of the Mint Office. Data were collected by using questionnaires and convenient sampling method was used for this research. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. And, the statistics including independent sample t-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis were used for hypothesis testing. From the data analysis, it was found that most of the respondents were female, aged between 31-40 years, had a bachelor's degree, earned a monthly income of 10,000 - 20,000 baht, worked for 6-15 years, and worked as government official. In addition, the staff of the Bureau of Royal Thai Mint had opinions regarding the work factors in terms of work security, wages and compensation, technology, relationships with other people, recognition and training and work performance in terms of work time, work quantity and work quality in the high level. The results of the hypothesis analysis showed that staff with different age, education level, work experience, and position had different work performance. In addition, relationship with other in the workplace and training factors can affect the staff's work performance at the Bureau of Royal Thai Mint significantly. As a result, the organization can increase staff's work performance by focusing on building relationships among employees in the organization and continually adding knowledge and skills to work for them.

Keywords: Personal factors, Work Factors, Work Performance, Training

¹ Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1 Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathumthani 12110 E-mail: pornapa_p@rmutt.ac.th

² Department of Management, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1 Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathumthani 12110 E-mail: benchawan_s@rmutt.ac.th

³ Department of Accounting and Finance, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1 Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathumthani 12110 E-mail: attapong_t@rmutt.ac.th

⁴ Department of International Business, Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, 39 Moo 1 Rangsit-Nakornnayok Road, Klong 6, Thanyaburi, Pathumthani 12110

บทนำ

ความเป็นมา

การบริหารงานขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายต้องมีทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) วิธีดำเนินงานหรือการบริหารจัดการ (Method or Management) และตลาด (Market) และอื่นๆ ซึ่งคนหรือทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรที่ช่วยให้สามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) อย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) และปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมทั้งนโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมีการปรับแนวคิดในการพัฒนาประเทศ จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจมามุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มีเป้าหมายหรือผลลัพธ์ในการพัฒนาคุณภาพความสามารถของคน นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อองค์กรในหลายๆด้าน ทั้งด้านการจัดการบริหารงาน สื่อประชาสัมพันธ์และยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบและบุคลากรให้มีความพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคลากรและเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาและนำมาใช้ควบคู่กันแล้ว สามารถอำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว ลดขั้นตอนและข้อผิดพลาดในการทำงาน รวมถึงลดปริมาณเอกสารที่ใช้ต้องประกอบการทำงานได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการในสำนักงานศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

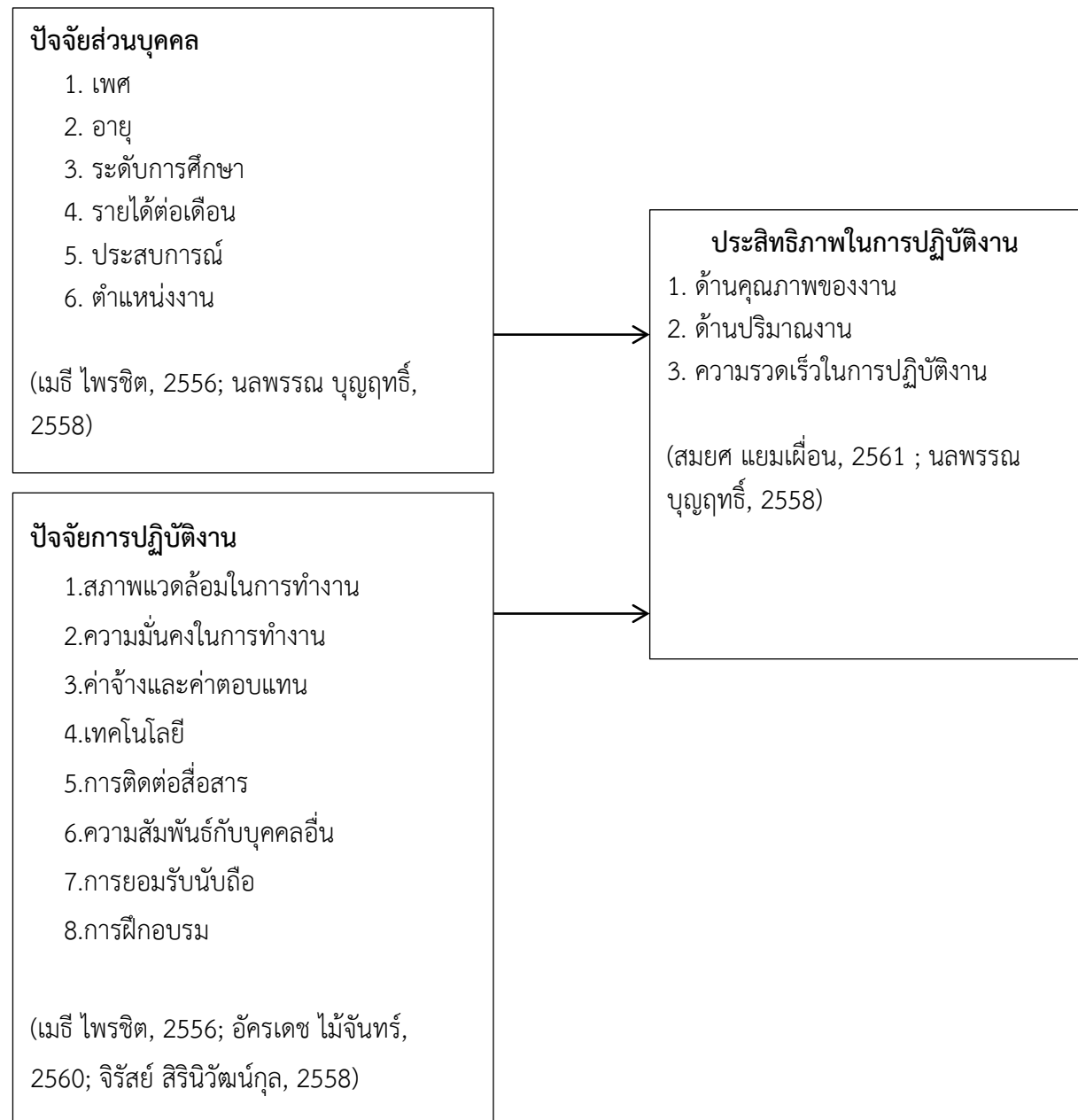
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ และการฝึกอบรมที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษา

สมมติฐานของงานวิจัย

สมมติฐานที่ 1.ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 กำหนดไว้ว่า “ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” นอกจากความหมายดังกล่าวแล้วนักวิชาการในไทยก็ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย กล่าวคือ ประสิทธิภาพ หมายถึงรวมผลผลิตที่ผ่านกระบวนการทำงาน โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็สิ่งที่สำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญ โดยการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานดี ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกิจการย่อมดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Bowditch and Buono (1990) ที่ได้ให้ความเห็นในการ

พัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี 4 ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณาการให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือ ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการนิเทศการประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมรวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพยายามและแรงงาน เป็นคนละหน่วยในการวัดผลลัพธ์คือการปฏิบัติงาน ซึ่ง อรษา ฤทธิ์ทอง (2537) สรุปประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ คือ 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน 3. เวลา (time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย และ 4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Stephen & Mary Coulter (2011) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2553) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึงกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายที่ต้องการและเป็นไปอย่างมีทิศทางโดยมีแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรมสำหรับกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมนั้น จะมีความต้องการ (Need) แรงขับ (Drive) และสิ่งจูงใจ (Incentive) เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีการที่สามารถจูงใจคนให้ทำงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเทเสียสละศิลปะในการจูงใจขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำและผู้บริหารการรู้ถึงจุดแข็งจุดอ่อนของลูกน้องก็เป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารต้องเลือกวิธีการสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับแต่ละคน ซึ่งสุดท้ายจะสามารถส่งทั้งด้านบวก (Positive - Reinforcement) และด้านลบ (Negative Reinforcement) ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้อ้างผลการศึกษาของมาสโลว์ ซึ่งได้แบ่งระดับความต้องการของมนุษย์ของเป็นดังนี้ 1. คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุดนับตั้งแต่เกิดจนตาย 2. ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใช้แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป และ 3. ความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสู่ความต้องการไปในระดับสูงขึ้นและความต้องการในระดับต้นจะเป็น

พื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้นไป คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้นจึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นตามลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการของร่างกาย ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะมีโอกาสเข้าร่วม เป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งจะได้รับมิตรภาพการยอมรับและความ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนและการปฏิบัติ ด้านบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วย ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กร และด้านยุทธวิธี และงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ในระดับต่ำ บุคลากรที่มีเพศ ระดับชั้นยศ อายุราชการ และประสบการณ์ในการบรรเทาสาธารณภัยแตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัย แตกต่างกัน

อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่หน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ปัจจัยด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านบุคลากร ด้านการฝึกอบรมด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับต่ำ และเมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการ เคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี ที่มีอายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับของเจ้าหน้าที่รายได้ต่อเดือนและความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สุชาติ กาญจนนิมมาน (2541) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณการศึกษารัฐนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ประชากรและกลุ่มตัวที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งระดับเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่วนปัจจัยด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานการได้รับการยกย่องนับถือมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ประชากรที่เป็นกลุ่มบุคคลปฏิบัติงานในสำนักงานปณิ รั้งสิต กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 99 ตัวอย่าง ประกอบด้วย 1. ส่วนอำนวยการ 2. ส่วนพัฒนาธุรกิจ 3. ส่วนจัดหาและคลังพัสดุ และ 4. ส่วนบริหารเงินทุน ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ที่ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยการใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการศึกษา และทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุดเพื่อนำมาทดสอบความน่าเชื่อถือ ซึ่งการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามพบว่า มีความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) มากกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ และตำแหน่งงาน) ปัจจัยการปฏิบัติงาน (สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน เทคโนโลยี การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ และการฝึกอบรม) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน และความเร็วในการปฏิบัติงาน) ทำการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบไปด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) หรือสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ได้แก่ สถิติการทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

ผลการศึกษา

ด้านข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 9 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8) มีอายุ 31 ปี – 40 ปี (จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4) ระดับการศึกษา ปริญญาตรี (จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6) รายได้ต่อเดือน ระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท (จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6) ประสบการณ์ 6 - 15 ปี (จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4) ตำแหน่งงาน (จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4)

ด้านปัจจัยการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสำนักงานปณิ รั้งสิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 (S.D. = 0.40) และ 4.22 (S.D. = 0.46) ในขณะเดียวกัน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน เทคโนโลยี ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การยอมรับนับถือ การฝึกอบรม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และความเร็วในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D.= 0.54), 3.63 (S.D. = 0.4), 4.09 (S.D.= 0.58), 3.77 (S.D. = 0.50), 3.88 (S.D.= 0.56), 3.59 (S.D. = 0.74), 3.93 (S.D. = 0.43), 4.07 (S.D. = 0.48) และ 4.03 (S.D.=0.65)

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษาภัณฑ์แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพ			
	ด้านคุณภาพงาน	ด้านปริมาณงาน	ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	ภาพรวม
เพศ	t = 2.106 sig = 0.038 *	t = 1.085 sig = 0.281	t = 1.799 sig = 0.075	t = 1.856 sig = 0.066
อายุ	f = 5.704 sig = 0.001 *	f = 2.463 sig = 0.067	f = 1.305 sig = 0.277	f = 3.182 sig = 0.027 *
ระดับการศึกษา	f = 5.938 sig = 0.001 *	f = 6.381 sig = 0.001 *	f = 4.687 sig = 0.004 *	f = 6.934 sig = 0.000 *
รายได้ต่อเดือน	f = 2.536 sig = 0.061	f = 3.245 sig = 0.025 *	f = 2.923 sig = 0.038 *	f = 3.225 sig = 0.062
ประสบการณ์ทำงาน	f = 4.885 sig = 0.003 *	f = 2.161 sig = 0.098	f = 1.223 sig = 0.306	f = 2.822 sig = 0.043 *
ตำแหน่งงาน	f = 5.062 sig = 0.008 *	f = 2.087 sig = 0.130	f = 2.169 sig = 0.120	f = 3.484 sig = 0.035 *

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดย ในขณะเดียวกัน พนักงานที่มีปัจจัยด้านเพศ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2: ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานศึกษาภัณฑ์

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.1: ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ

ตัวแปร	ด้านคุณภาพ			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.093	0.467		2.341	0.021*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.153	0.096	0.143	1.597	0.114
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.049	0.076	-0.062	-0.649	0.518

ตารางที่ 2 แสดงผลตารางสรุปการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (ต่อ)

ตัวแปร	ด้านคุณภาพ			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	-0.021	0.089	-0.02	-0.235	0.815
เทคโนโลยี	0.002	0.062	0.002	0.025	0.98
การติดต่อสื่อสาร	0.025	0.057	0.035	0.446	0.657
ความสัมพันธ์	0.224	0.086	0.258	2.586	0.011*
การยอมรับนับถือ	0.223	0.081	0.292	2.742	0.007
การฝึกอบรม	0.178	0.049	0.303	3.594	0.001*

$R = 0.70$; $R^2 = 0.50$; Adjusted $R^2 = 0.45$; $SEE = 0.32$; $F = 9.21$; $Sig = 0.000^*$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าปัจจัยปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 50 ($R^2 = 0.50$) ส่วนที่เหลือเกิดจากตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.32 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.70 โดยประเด็นด้านความสัมพันธ์ และการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพ โดยมีค่าน้ำหนักในรูปแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.258 และ 0.303 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 1.093 + 0.224 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.178 (\text{การฝึกอบรม})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.2: ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณ

ตารางที่ 3 แสดงผลตารางสรุปการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ด้านปริมาณงาน			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.277	0.534		2.393	0.019
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.179	0.11	0.149	1.631	0.106
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.12	0.087	-0.135	-1.387	0.169
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	-0.106	0.101	-0.089	-1.041	0.3
เทคโนโลยี	0.046	0.07	0.056	0.661	0.51
การติดต่อสื่อสาร	0.028	0.065	0.036	0.44	0.661
ความสัมพันธ์	0.277	0.099	0.286	2.807	.006*
การยอมรับนับถือ	0.144	0.093	0.168	1.547	0.125
การฝึกอบรม	0.272	0.056	0.416	4.829	.000*

$R = 0.69$; $R^2 = 0.48$; Adjusted $R^2 = 0.43$; $SEE = 0.36$; $F = 10.25$; $Sig = 0.000^*$

จากตารางที่ 3 พบว่าปัจจัยปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 48 ($R^2 = 0.48$) ส่วนที่เหลือเกิดจากตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.36 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.69 โดยประเด็นด้านความสัมพันธ์ และการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน โดยมีค่าน้ำหนักในรูปแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.286 และ 0.416 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 1.277 + 0.277 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.272 (\text{การฝึกอบรม})$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.3: ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4 แสดงผลตารางสรุปการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน					
ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.725	0.624		1.161	0.249
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.077	0.128	0.056	0.601	0.549
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.098	0.102	-0.096	-0.96	0.34
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	0.04	0.119	0.03	0.336	0.738
เทคโนโลยี	0.129	0.082	0.136	1.573	0.119
การติดต่อสื่อสาร	-0.005	0.076	-0.005	-0.066	0.948
ความสัมพันธ์	0.43	0.116	0.389	3.721	0.000*
การยอมรับนับถือ	0.054	0.109	0.055	0.495	0.622
การฝึกอบรม	0.27	0.066	0.361	4.086	0.000*

$$R = 0.67 ; R^2 = 0.45 ; \text{Adjusted } R^2 = 0.40 ; \text{SEE} = 0.43 ; F = 9.21 ; \text{Sig} = 0.000^*$$

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 45 ($R^2 = 0.45$) ส่วนที่เหลือเกิดจากตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.43 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.67 โดยประเด็นด้านความสัมพันธ์ และการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าน้ำหนักในรูปแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.389 และ 0.361 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 0.725 + 0.43 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.27 (\text{การฝึกอบรม})$$

**การทดสอบสมมติฐานที่ 2.4: ปัจจัยการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้าน
ความภาพรวม**

ตารางที่ 5 แสดงผลตารางสรุปการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ด้านภาพรวม					
ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	1.032	0.432		2.388	0.019
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.136	0.089	0.126	1.536	0.128
ความมั่นคงในการทำงาน	-0.089	0.07	-0.111	-1.267	0.208
ค่าจ้างและค่าตอบแทน	-0.029	0.082	-0.027	-0.351	0.726
เทคโนโลยี	0.059	0.057	0.078	1.039	0.302
การติดต่อสื่อสาร	0.016	0.052	0.023	0.31	0.757
ความสัมพันธ์	0.31	0.08	0.355	3.879	0.000*
การยอมรับนับถือ	0.14	0.075	0.182	1.863	0.066
การฝึกอบรม	0.24	0.046	0.406	5.25	0.000*

$R = 0.76$; $R^2 = 0.58$; Adjusted $R^2 = 0.54$; SEE = 0.29 ; F = 15.45 ; Sig = 0.000*

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานร้อยละ 58 ($R^2 = 0.58$) ส่วนที่เหลือเกิดจากตัวแปรอื่น ๆ โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.29 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 โดยประเด็นด้านความสัมพันธ์ และการฝึกอบรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม โดยมีค่าน้ำหนักในรูปแบบมาตรฐานเท่ากับ 0.355 และ 0.406 ตามลำดับ โดยสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 1.032 + 0.31 (\text{ความสัมพันธ์}) + 0.24 (\text{การฝึกอบรม})$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงาน ศึกษานิเทศศาสตร์ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลวิจัยของสุชาติ กาญจนนิมมาน (2541) ที่ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ ซึ่งการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานงบประมาณกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ประชากรและกลุ่มตัวที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ในขณะที่ เพศและและรายได้ต่อเดือนมีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรดา มณีพรายพรรณ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.อาร์. เคมีคอล จำกัด และผลการศึกษาวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัจฉรา บุพพามาลา (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และ พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย, ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่า พนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา, ปวส

ปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้นประกอบไปด้วยด้านความสัมพันธ์ และการฝึกอบรม ซึ่งทั้งสองด้านต่างมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งนี้เนื่องจาก องค์กรต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน ช่วยกันปรึกษาหารือหาแนวทางพนักงานในองค์กรประสบปัญหาและต้องการความช่วยเหลือ นอกจากนี้ การทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะที่ต้องผ่านการเรียนรู้และเพิ่มพูนขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับขันตริภักษ์ ตันติเฉลิม (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านขั้นตอนและการปฏิบัติ ด้านบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วย ด้านระเบียบปฏิบัติ ด้านการจัดองค์กร และด้านยุทธวิธี และงบประมาณ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของข้าราชการสำนักโยธาธิการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุชา ยันตรปรกรณ์ (2548) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยพัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สุชาติ กาญจนนิมมาน (2541) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงบประมาณ ผลการศึกษพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน การได้รับการยกย่องนับถือมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทางหน่วยงานควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับ พนักงาน เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ ควรมีการมอบหมายงานที่มากขึ้น เพื่อให้พนักงานเกิดความแน่ใจว่าสามารถทำงานให้กับหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นใจว่าตำแหน่งที่ทำอยู่มีความมั่นคงต่อตนเอง นอกจากนี้ จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือกัน จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในหน่วยงาน สุดท้าย จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม การสอนงาน หรือการสนับสนุนไปศึกษาต่อ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ทักษะให้กับพนักงาน และจะทำให้พนักงานทุกคนเกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และไม่เร่ร่อนการปฏิบัติงานของพนักงานมากเกินไป จนทำให้พนักงานเกิดความเครียด

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

การค้นคว้าที่น่าสนใจและสามารถทำการศึกษาต่อเนื่องได้จึงน่าจะเป็นการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงหากำไร นอกจากนี้อาจจะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อเพิ่มความหลากหลายทางข้อมูลให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เอกสารอ้างอิง

- ขันติรักษ์ ตันติเฉลิม. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบรรเทาสาธารณภัยของ **ข้าราชการสำนักโยธาธิการและผังเมือง**. (ปัญหาพิเศษปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จิรัช สิริวัฒนกุล (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้งานระบบ SAP ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ : **กรณีศึกษา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชลดา อักษรศิริวิทยา (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถองค์การขนส่ง **มวลชนกรุงเทพ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ณัฏฐ งามธรรมชาติ. (2559). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต **บริษัท XYZ จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นวลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร **ส่วนจังหวัดชลบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน **กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด**. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี).
- รดา มณีพรายพรรณ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน **บริษัท ยูอาร์เคมี คอล จำกัด**. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รัตน์ชนก จันยัง. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่ **แสวงหาผลกำไร**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมยศ แยมเฟื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ **บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุชาดา กาญจนนิมมาน. (2541). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อนุชา ยันตรปรกรณ์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน **พัฒนาการเคลื่อนที่ 11 จังหวัดกาญจนบุรี**. (ปัญหาพิเศษปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อัศรเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง **เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- อัจฉรา บุบผามาลา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรม **ไทย จำกัด (มหาชน)**. (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- Buono, A. F., & Bowditch, J. L. (1990). Ethical considerations in merger and acquisition management: A human resource perspective. *SAM Advanced Management Journal*, 55(4), 18.