

ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

ของพนักงานใน การประปานครหลวง

Efficiency resulting from job rotation of employees in the

Metropolitan Waterworks Authority (Thailand)

ณภูมิ ผลากรกุล* Naphum Palakornkul

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรไทย ชั่วเจริญ** Orathai Chuacharoen

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงาน การประปานครหลวง มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับหัวหน้าส่วน ของการประปานครหลวง 2. เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และการบริหารงานของพนักงานระดับหัวหน้าส่วน การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานและลูกจ้างของการประปานครหลวง จำนวน 367 คน โดยใช้การวิเคราะห์ ข้อมูล โดยการหา ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ในส่วนทดสอบ สมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์ทดสอบที (T-test) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least-Significant Different (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานและลูกจ้างของการประปานครหลวง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ในงาน ความชำนาญ สายงานปฏิบัติการ และ ความรู้มาตรการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวงไม่แตกต่างกันทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

พนักงานและลูกจ้างของการประปานครหลวงที่มีการรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน(Job Rotation) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวง แตกต่างกัน ในด้านทักษะความรู้ของพนักงาน ทั้งความรู้พื้นฐาน และ ความรู้เชิงลึก ด้านการ บริหารจัดการงาน ด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน ด้านการถ่ายทอดงานต่อพนักงานที่

หมุนเวียนงานใหม่ และด้านผลการดำเนินงานของพนักงานที่ได้รับการหมุนเวียนงาน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และระดับหัวหน้าส่วน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการทำงาน การหมุนเวียนงาน การรับรู้

* นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leader) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

** อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were 1) to investigate the efficiency of job rotation among officers in the practitioner level and the section chief level at Metropolitan Waterworks Authority(MWA), 2) to determine the solutions to job rotation-related problems and job management of employees in the section chief level. This study was a quantitative research. The population of this research was 367 officers and employees at Metropolitan Waterworks Authority. Data were analyzed using statistics, including means, standard deviation as well as inferential statistics for hypothesis. This study also used t-test and One way Analysis of Variance and Least-Significant Different (LSD) for a pairwise comparison.

The results of this study indicated that the sample with different personal factors, including gender, age, education level, income, job position, expertise, job field, and knowledge of job rotation measure had indifferent opinions towards the efficiency of job rotation in all aspects with a statistical significance level of 0.05.

The differences in the sample's perception on job rotation resulted in the differences in the efficiency of job rotation in terms of employee skills and knowledge, basic knowledge and in-depth knowledge, job management, duration of each position held in each department, job transfer to employees with new job rotation, and the performance of employees taking job rotation. These factors influence the maximum efficiency of the work performance among officers in the practitioner level and the section chief level at Metropolitan Waterworks Authority (MWA).

Keywords : Work efficiency, Job Rotation, Perception

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญ

ในโลกเศรษฐกิจยุคใหม่ บทบาทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนไป เพื่อสร้างบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ดังที่ เจษฎา นกน้อย (2552, อ้างถึงใน Not, John, Barry & Patrick, 2006) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะประสบความสำเร็จปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทหลักในกระบวนการ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หากนักพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ทุ่มเท เอาใจใส่ ศึกษา และเรียนรู้กระบวนการพัฒนามนุษย์อย่างลึกซึ้ง ก็จะบรรลุเป้าหมาย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการในการกำหนดนโยบายไปสู่ระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (จักร อินทจักร, เกரிய ไกร เจียมบุญศรี, 2548) ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์นี้มีความสำคัญในการบริหารงานขององค์กร การบรรลุผลสำเร็จขึ้นอยู่กับพนักงาน และผู้บริหาร หากองค์กรมีเทคนิค วิธีการบริหารคนที่ดีก็สามารถทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นทุกองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2545) นอกจากนี้ ถ้าจะพัฒนาคุณค่าของบุคลากร สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือ การเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างบุคลากร (วิรุฐ มามะศิริานนท์ และยุคารักไทย, 2544)

จากแนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานของการประปานครหลวง ที่ผู้บริหาร มีนโยบายมุ่งเน้นคุณภาพพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge management) และได้สนับสนุนให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานขององค์กรมาจากหลายสาเหตุ แต่ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือ ปัญหาด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ และระบบงาน โดยเฉพาะ การประปานครหลวง มีการพิจารณาให้พนักงานในระดับปฏิบัติงานต้องหมุนเวียนงานเมื่อดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมมาแล้วไม่

น้อยกว่า 3 ปี และระดับหัวหน้าส่วนต้องหมุนเวียนงานอย่างน้อย 2 หน่วยงาน เพื่อพัฒนาพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานใหม่ๆ และเตรียมความพร้อมในการรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต อย่างไรก็ตามการหมุนเวียนงานก็อาจส่งผลเสียต่อองค์กร และพนักงาน หากขาด แผนการหมุนเวียนงาน เป้าหมาย และระบบที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการหมุนเวียนงานนั้น ทั้งการเตรียมความพร้อมก่อนการหมุนเวียนงาน และระบบที่จะช่วยให้พนักงานเรียนรู้งานหลังจากได้รับการหมุนเวียนงานแล้ว รวมถึงทัศนคติของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงงาน ความสนใจอย่างแท้จริงของพนักงานที่มีต่องานนั้นๆ

การหมุนเวียนงาน ควรมีการประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของระบบการหมุนเวียนงาน ความเหมาะสมของระบบที่นำมาใช้ภายในองค์กร และสามารถนำมาพัฒนาพนักงานได้อย่างแท้จริง และป้องกันปัญหาในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านทักษะความรู้ของพนักงาน ทั้งความรู้พื้นฐาน และความรู้เชิงลึก, ด้านการบริหารจัดการงาน, ด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน, ด้านการถ่ายทอดงานต่อพนักงานที่หมุนเวียนงานใหม่ และ ด้านผลการดำเนินงานของพนักงานที่ได้รับการหมุนเวียนงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประสานครหลวง ในเขตพื้นที่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดนนทบุรี และจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานด้านบุคคล และพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการประสานครหลวง ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และระดับหัวหน้าส่วน ของการประสานครหลวง

2.2 เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น จากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) และ การบริหารงานของพนักงานระดับหัวหน้าส่วน

3. สมมุติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานใน การประสานครหลวง มีความแตกต่างกัน

3.2 การรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวงมีความแตกต่างกัน

4.ขอบเขตของงานวิจัย

4.1 ขอบเขตการศึกษามุ่งศึกษา ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานการประปานครหลวง

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานการประปานครหลวง ซึ่งมีจำนวน 367 คน

5.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 ทำให้ทราบถึงผลกระทบด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

5.2 เป็นข้อมูลในการวางแผนเกี่ยวกับนโยบายการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

6.นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานของการประปานครหลวง ตั้งแต่ระดับ 5 ลงมา ที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ควรได้รับการพิจารณาโยกย้ายเพื่อเรียนรู้งาน

การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นให้พนักงานสามารถเรียนรู้งานใหม่ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนได้ อีกทั้ง เป็นวิธีการหนึ่งของการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้พนักงานได้ทดลองทำงานจริงก่อนการเลื่อนตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

การรับรู้ หมายถึง ขบวนการที่เกิดขึ้นหลังจากที่สิ่งเร้ากระตุ้นการรู้สึกและถูกตีความเป็นสิ่งที่มีความหมาย โดยใช้ความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจของบุคคล

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

- ปัจจัยส่วนบุคคล
1. เพศ
 2. อายุ
 3. ระดับการศึกษา
 4. รายได้
 5. ตำแหน่งหน้าที่ในงาน
 6. ความชำนาญ
 7. สายงานปฏิบัติการ
 8. ความรู้มาตรการหมุนเวียนงาน

- การรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
1. ความหมายการหมุนเวียนงาน
 2. วัตถุประสงค์การหมุนเวียนงาน
 3. การฝึกอบรม
 4. การทดสอบความรู้
 5. การทดลองปฏิบัติงาน
 6. การปฏิบัติงานจริง
 7. ผลของงานที่ได้รับ
 8. ปัญหาและอุปสรรค

- ประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation)
1. ด้านทักษะความรู้ของพนักงาน ทั้งความรู้พื้นฐาน และ ความรู้เชิงลึก
 2. ด้านการบริหารจัดการงาน
 3. ด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในแต่ละหน่วยงาน
 4. ด้านการถ่ายทอดงานต่อพนักงานที่หมุนเวียนงานใหม่
 5. ด้านผลการดำเนินงานของพนักงานที่ได้รับ การหมุนเวียนงาน ที่จะส่งผลให้ การปฏิบัติงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติงาน และระดับหัวหน้าส่วน ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด

ระเบียบวิธีวิจัย

การเลือกกลุ่มตัวอย่างวิธีเลือกตัวอย่างโดยเจาะจงเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สมบูรณ์เหมาะสมสำหรับนำมาใช้วิเคราะห์และประมวลผลวิจัย โดยพิจารณาเลือกจากพนักงานของการประปานครหลวง ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (Yamane) รวมจำนวน 367 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ในส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามลักษณะประชากร และพฤติกรรม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวง ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวง ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ นำมาหาความสัมพันธ์ของข้อมูลโดยใช้สถิติ ใช้การวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) และ ANOVA และ LSD

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวง แตกต่างกันพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลตามการศึกษา มีความเห็นต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประปานครหลวงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (2553) เสนอความเห็นไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการหมุนเวียนงานงานที่ไม่แตกต่างกัน

| สมมติฐาน | ปัจจัยส่วนบุคคล | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | รายได้ | ตำแหน่งหน้าที่ในงาน | ความชำนาญ | สถานปฏิบัติการณ์ | ระยะเวลาในการหมุนเวียนงาน |
|--|-----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|------------------|---------------------------|
| สมมติฐานที่ 1 | | | | | | | | | |
| ด้านทักษะความรู้ของพนักงาน ทั้งความรู้พื้นฐาน และ ความรู้เชิงลึก | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน | ไม่แตกต่างกัน |

| | ปัจจัยส่วนบุคคล | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | รายได้ | ตำแหน่งหน้าที่ ในงาน | ความชำนาญ | สายงาน ปฏิบัติการ | ระยะเวลาในการ หมุนเวียนงาน |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|----------------------|-------------------------------|
| ด้านการบริหารจัดการ งาน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | แตกต่าง กัน | ไม่ แตกต่างกัน | แตกต่าง กัน | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่งในแต่ละ หน่วยงาน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | แตกต่าง กัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านการถ่ายทอดงาน ต่อพนักงานที่ หมุนเวียนงานใหม่ | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน |
| ด้านผลการดำเนินงาน ของพนักงานที่ได้รับ การหมุนเวียนงาน ที่จะ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับ ปฏิบัติงาน และระดับ หัวหน้าส่วน ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน | ไม่ แตกต่างกัน |

2. การรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานใน การประสานครหลวงแตกต่างกัน พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ด้านความหมายการหมุนเวียนงาน วัตถุประสงค์การหมุนเวียนงาน การฝึกอบรม การทดสอบความรู้ การทดลองปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานจริง ผลของงานที่ได้รับ ปัญหาและอุปสรรค มีความเห็นต่อประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของ

พนักงานใน การประสานครหลวงที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ จันทรจิรา มะลิตัน (2553) ในเรื่องผลกระทบของการรับรู้ ประสิทธิภาพการหมุนเวียนงานของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงาน บริษัท สินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด ได้ผลการวิจัยว่าการรับรู้ ประสิทธิภาพ การหมุนเวียนงานโดยรวม พบว่า การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านทักษะใหม่ที่ได้จากการ ทดลองปฏิบัติงานจริง ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านโอกาสการทำงานในตำแหน่งงานอื่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการหมุนเวียนงานของ บุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

| สมมติฐาน | การรับรู้เกี่ยวกับ Job Rotation | ความหมายการ หมุนเวียนงาน | วัตถุประสงค์การ หมุนเวียนงาน | การฝึกอบรม | การทดสอบ ความรู้ | การทดลอง ปฏิบัติงาน | การปฏิบัติงาน จริง | ผลของงานที่ได้รับ | ปัญหาและอุปสรรค |
|---|---------------------------------|--------------------------|------------------------------|------------|------------------|---------------------|--------------------|-------------------|-----------------|
| สมมติฐานที่ 2 | | | | | | | | | |
| ด้านทักษะความรู้ของ พนักงาน ทั้งความรู้ พื้นฐาน และ ความรู้ เชิงลึก | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง |
| ด้านการบริหารจัดการ งาน | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง |
| ด้านระยะเวลาที่ดำรง ตำแหน่งในแต่ละ หน่วยงาน | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง |
| ด้านการถ่ายทอดงาน ต่อพนักงานที่ หมุนเวียนงานใหม่ | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง | แตกต่าง |

| สมมติฐาน | การรับรู้เกี่ยวกับ Job Rotation | ความหมายการหมุนเวียนงาน | วัตถุประสงค์การหมุนเวียนงาน | การฝึกอบรม | การทดสอบความรู้ | การทดลองปฏิบัติงาน | การปฏิบัติงานจริง | ผลของงานที่ได้รับ | ปัญหาและอุปสรรค |
|---|---------------------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|-----------------|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| สมมติฐานที่ 2 | | | | | | | | | |
| ด้านผลการดำเนินงานของพนักงานที่ได้รับ การหมุนเวียนงาน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติงาน และระดับหัวหน้าส่วน ให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน | แตกต่างกัน |

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพที่เกิดจากการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ของพนักงานในการประสานรหลวง ควรมีการพัฒนาดังนี้

1. การฝึกอบรมเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการก่อนที่จะมีการหมุนเวียน ไปปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่
2. การทดลองปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาทั้งหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่ที่พนักงานจะไปปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้เวลากับพนักงานที่จะหมุนเวียนงานได้ทดลองปฏิบัติงานอย่างจริงจัง
3. การมอบหมายงานระหว่างผู้ส่งมอบงานกับผู้รับมอบงานกับผู้รับมอบงานควรจะกำหนดให้เป็นรูปแบบที่ชัดเจน เพื่อที่ผู้รับมอบงานสามารถปฏิบัติงานต่อเนื่องได้
4. ควรจัดให้มีประเมินผลงาน หลังจากที่ได้มีการหมุนเวียนงานเพราะศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละท่านไม่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นด้านแนวความคิด ความอคติ ความชอบไม่ชอบในงานที่จะต้องปฏิบัติ อันจะส่งผลกระทบต่องาน องค์กร ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นถึงแม้จะมีมาตรการหมุนเวียนงานควรคำนึงถึงถึงการใช้คนให้เหมาะสมกับงานด้วย

5. ควรจัดตารางการหมุนเวียนงาน การอบรม การทดลองงาน ให้ชัดเจนพร้อมทั้งแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเข้าใจและรับทราบ เพื่อเป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าในการที่จะต้องถูกหมุนเวียนงานไปปฏิบัติงานในหน้าที่ใหม่

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น : เสริมสุขพิมพ์.
- กมลวัฒน์ ยะสารวรรณ. (2547). การรับรู้ภาวะเบียดเบียนของพนักงานท่าเรือแหลมฉบัง. วิทยานิพนธ์ ร.ม.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน. (2553). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาวิเคราะห์ แนวทางการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการลงทุนตามแผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 และการปรับกลไกการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : กรมพัฒนาฝีมือแรงงานและจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ความหมายของประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เนชั่น.
- กุลชน ธนาพงศธร และคณะ. (2544). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.
- ขจรศักดิ์ นามบัวน้อย. (2548). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จ.อ.ทศพร สังข์นาง (2554). ศึกษาการหมุนเวียนงานที่มีผลต่อความตั้งใจในการเปลี่ยนงานของทหารเรือ ชั้นประทวน : กรณีศึกษาทหารเรือชั้นประทวนในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล
- จันทร์จิรา มะลิต้น. (2553). ผลกระทบของการรับรู้ประสิทธิภาพผลการหมุนเวียนงานของบริษัทที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิรศักดิ์ โปกาวิน. (2552). “การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,” สรรสาระการบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ. 1(1) : 123 ; กรกฎาคม
- ฉภาภัก อัดถสุริยานันท์. (2550). ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ บธ.ม.มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ณรงค์ นครจินดา. (2547). การรับรู้กระบวนการยุติธรรมทางการปกครองของข้าราชการส่วน
ทะเบียนราษฎร กรมการปกครอง. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). กลยุทธ์การพัฒนาคน : สิ่งที่ทำทลายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุรินโท ชามะรัตน์. (2548). ประสิทธิภาพของการนำนโยบายจัดระเบียบสังคมไปปฏิบัติใน
เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร (ธกส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3).การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุสติ รุมาคม. (2542). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2543). ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและ
ทรัพยากรมนุษย์.นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : เซิร์คเวฟเอ็ดดูเคชั่น.

วิศรุต มีแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการ
ผลิต จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

ศักดิ์ชัย มูลชอบ, ร.ต.อ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานี
ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด. ปัญหาพิเศษ ปร.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

สมิต สัจฉกร. (2549). “การหมุนเวียนงาน” วารสารส่งเสริมเทคโนโลยี. ฉบับที่ 190
(ธันวาคม – มกราคม). ส.ส.ท. สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).

สรวงทิพย์ ภู่กฤษณา. (2541). การรับรู้บทบาทที่กำหนด บทบาทที่คาดหวัง และบทบาทที่
ปฏิบัติจริงของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานีนอมาชัย เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สัมฤทธิ์ ชศสมศักดิ์. (2549). รัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและทฤษฎี กรุงเทพฯ : ธรรมการพิมพ์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุวเนตร ชงยศ. (2550). ผลกระทบของความรู้ความสามารถทางนวัตกรรมและประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีที่มีผลต่อความสำเร็จของกิจการของบริษัทในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรเทพ แก้วกลีกรรม. (2549). การพัฒนาบุคลากร (Personal Development) วารสารโรงเรียนนายเรือ (มกราคม-มีนาคม) ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 หน้าที่ 27
- อรุวรรณ ปิลันธน์โอวาท. (2554). การสื่อสารเพื่อการโน้มน้าวจิตใจ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2556). องค์กรแห่งความสุข . สิ่งที่น่าสนใจปรารถนา.เข้าถึงเมื่อ 28 กันยายน 2562. เข้าถึงได้จาก www.hrcenter.co.th
- อุไรรัตน์ วุ่นประเสริฐ. (2556). ผลการหมุนเวียนงานต่อสมรรถนะพยาบาลผ่าตัด โดยการเปรียบเทียบสมรรถนะของพยาบาลผ่าตัดก่อนและหลังการหมุนเวียนงานของพยาบาลผ่าตัดโรงพยาบาลสมุทรสาคร. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาพยาบาลศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Chien and Chen. (2012). Nursing Department of Kaohsiung Municipal United Hospital. Taipei, Taiwan.
- Costa, Alysson M. and Cristobal Miralles .(2009). “Job Rotation in Assembly Lines Employing Disabled Workers,” International Journal of Production Economics. Amsterdam : 120(2) : 625-632 ; August.
- Emmanuel, E.B. (2012). Job rotation program evaluation: the Niger Delta University Library. Aslib Proceedings, 64(4), 388-404

Gibson, James L., Ivancevich, John M. and Domelly, James H. (1988). Organization. (6thed.). Texas: Business Publications.

Ho. W H et, al. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BMC HEALTH SERVICE RESEARCH.

Katz Daniel and Robert L. Kahn.(1978). The Social Psychology of Organization. 2nded. New York : John Wiley & Sons.

Kurtulus Kaymaza. (2010). The effects of job rotation practices on motivation : A research on managers in the automotive organization. Business and Economics Research.

Michalos, G., et al.(2010). “Dynamic job rotation for workload balancing in human based assembly systems.” CIRP Journal of Manufacturing Science and Technology. 2 : 153-160.

Millet, John D. (1954). Management in The Public Service. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.

Ryan, T. A. and Smith. (1954). P. C. Principle- Industrial Psychology. New York : The Mcdonald.

Simon, H. W.(1977). The New Science of Management Decision. Revised Ed. New Jersey : Englewood Clifts Prentice Hall.