

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

นางสาวฉันทวีร์ นิมมณี

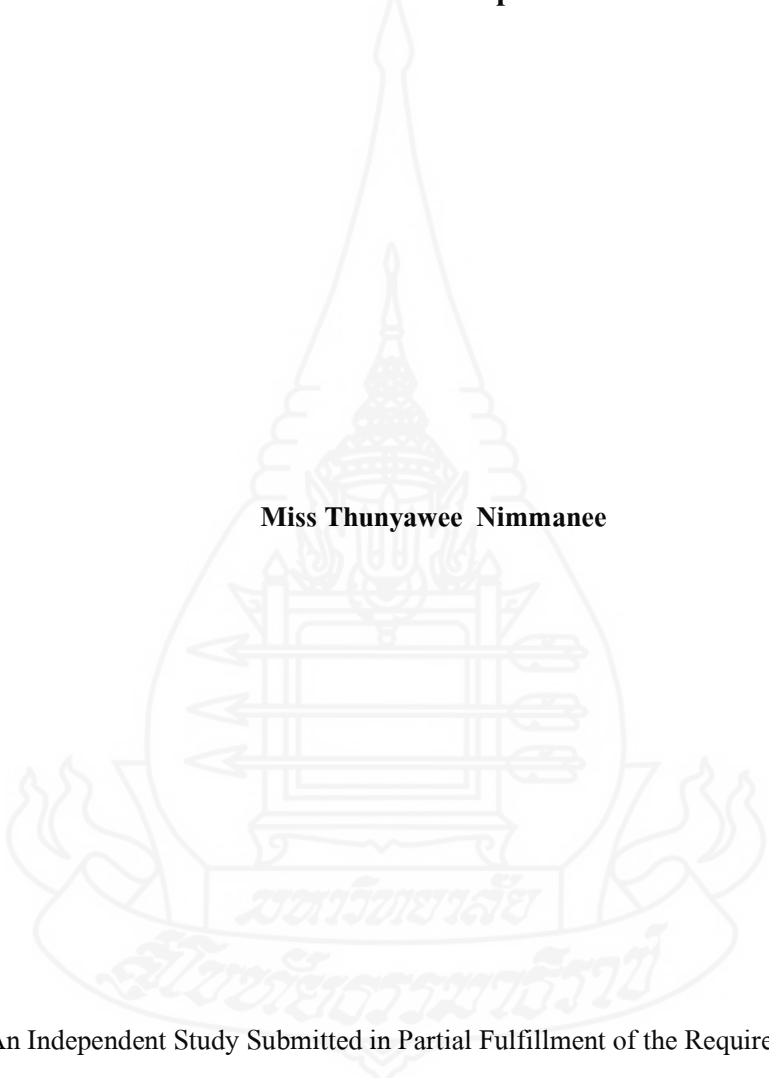


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563

**Factors Influencing Work Efficiency of Personnel  
in Krabi Provincial Cooperative Office**

**Miss Thunyawee Nimmanee**




An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University


2020


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่
ชื่อและนามสกุล	นางสาวธันยวีร์ นิ่มมณี
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

  
.....ประธานกรรมการ  
(อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร)

  
.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

  
.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)  
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่

**ผู้ศึกษา** นางสาวชนยวีร์ นิมมณี รหัสนักศึกษา 2613002837 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร **ปีการศึกษา** 2563

### บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
จูงใจของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงของ  
บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการ  
ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ (4) ปัจจัยจูงใจด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ และ (5) ปัจจัยค่าจูง  
ด้านต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัด  
กระบี่

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ  
บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จำนวน 50 คน และนำมาใช้ในการศึกษาทั้งหมด เครื่องมือ  
ที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับ  
มาก (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (4) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการ  
ยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพล  
ทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ คิดเป็นร้อยละ  
67.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ได้ร้อยละ 67.50 และ (5) ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการ  
ปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์  
จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ  
บุคลากรได้ร้อยละ 77.80

**คำสำคัญ** ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

**Independent Study title:** Factors Influencing Work Efficiency of Personnel in Krabi Provincial Cooperative Office

**Author:** Miss Thunyawee Nimmanee; **ID:** 2613002837; **Degree:** Master of Business Administration

**Independent Study advisor:** Dr. Kal Pinkesorn; **Academic year:** 2020

### **Abstract**

The independent study aims to study: (1) the opinion levels of motivation factors of personnel in Krabi Provincial Cooperative Office, (2) the opinion levels of hygiene factors of personnel in Krabi Provincial Cooperative Office, (3) the opinion levels of work efficiency of personnel in Krabi Provincial Cooperative Office, (4) the motivation factors influencing work efficiency of personnel in Krabi Provincial Cooperative Office, and (5) the hygiene factors influencing work efficiency of personnel in Krabi Provincial Cooperative Office.

This study was a survey research. The population of this study were 50 employees in Krabi Provincial Cooperative Office and all were entirely used for this study. A questionnaire is used as an instrument for data collection. The statistical analysis used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study indicated that (1) the opinion level of motivation factors of personnel in the Krabi Provincial Cooperative Office was at a high level. (2) The opinion level of hygiene factors was at a high level. (3) The opinion levels of work efficiency of personnel was at a high level. (4) Motivation factors of acceptance, the nature of the work performed and the advancement; had a positive influence on work efficiency of personnel in the Krabi Provincial Cooperative Office was a statistically significant level of 0.05, and with multiple correlation coefficients in the prediction of 67.50 percent (5) Hygiene factors of organizational policy, compensation and benefits, and administrative and supervisory aspects had a positive influence on work efficiency of personnel in the Krabi Provincial Cooperative Office was statistically significant level of 0.05, and with multiple correlation coefficients in the prediction of 77.80 percent

**Keywords:** Motivational Factor, Hygiene Factor, Work Efficiency,  
Krabi Provincial Cooperative Office

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ และรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ (ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา) ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวัลย์ ส้าราญ อาจารย์ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว และนายสถาพร วังบุญคง ผู้อำนวยการนิคมสหกรณ์อ่าวลึก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาให้มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ที่กรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและกัลยาณมิตรทุกท่านสำหรับมิตรภาพ กำลังใจ และความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษานจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การอุปการะ อบรมสั่งสอนและสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ผู้ศึกษาจนประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบขอบคุณผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิตของผู้ศึกษา

ชัญวีร์ นิ่มมณี

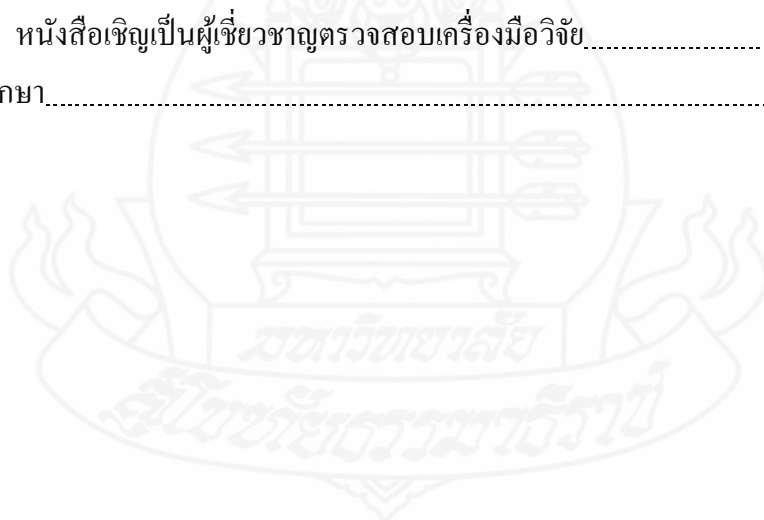
กุมภาพันธ์ 2564

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน.....	16
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	19
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	34
ประชากร.....	34
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ.....	41
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปการวิจัย.....	72
อภิปรายผลการวิจัย.....	75
ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	80
บรรณานุกรม.....	82
ภาคผนวก.....	86
ก. แบบสอบถามการวิจัย.....	87
ข. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	97
ค. การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ.....	111
ง. หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	116
ประวัติผู้ศึกษา.....	119





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	34
ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม.....	37
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	42
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....	44
ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	45
ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ.....	46
ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	48
ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ.....	49
ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน.....	51
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....	52
ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านนโยบายขององค์กร.....	53
ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ.....	55
ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร.....	56
ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	58
ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	60
ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่.....	63
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยจุดใจ.....	66
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยค่าจุน.....	67
ตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	69



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 4



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนมีการบริหารงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะความแตกต่างทางด้านมิติขององค์การ ได้แก่ โครงสร้าง ขนาด ความยืดหยุ่น ความซับซ้อน การกระจายอำนาจของผู้บริหาร กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การภาครัฐโดยส่วนใหญ่จะมีลักษณะองค์การแบบเครื่องจักร เป็นองค์การขนาดใหญ่การตัดสินใจเป็นแบบรวมอำนาจความซับซ้อนในองค์การสูง กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การภาครัฐ มีหน้าที่ในการส่งเสริม เผยแพร่ ให้ความรู้ สนับสนุน ค้ำครองและพัฒนาระบบสหกรณ์ให้มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ องค์การภาครัฐแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานสหกรณ์เป็นองค์การที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกรส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ส่งเสริม และพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2557: 1-13) จากผลการศึกษาเรื่อง “100ปี สหกรณ์ไทย: ประวัติความเป็นมาและแนวโน้มการพัฒนาสหกรณ์ในทศวรรษหน้า” โดยสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยมีการสรุปถึงปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาสหกรณ์ของไทยไว้เกี่ยวกับลักษณะการทำงานของสำนักงานสหกรณ์ไทยเป็นสหกรณ์แบบดั้งเดิม ปัจจุบันภาพลักษณ์ของสหกรณ์เป็นองค์การที่มีปัญหาความขัดแย้ง มีระบบเป็นทางการสูง การตัดสินใจช้า ทำให้ขาดความท้าทายหรือการดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามาร่วมงานและไม่น่าสนใจสำหรับธุรกิจเอกชนที่จะร่วมมือ อีกทั้งเจ้าหน้าที่รัฐมักใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการกำกับสหกรณ์มากกว่าการส่งเสริมให้สหกรณ์ใช้เครื่องมือหรือเทคนิคการจัดการควบคุม เช่น แผนงาน งบประมาณ เป้าหมาย การกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดและการวัดความสำเร็จ

ของงาน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านนโยบาย การส่งเสริมและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ รูปแบบโครงสร้างของสหกรณ์ และการพัฒนาบุคลากรของสหกรณ์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จัดอยู่ในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานค่อนข้างจำกัด ผู้บริหารไม่สามารถกำหนดเงินเดือน ให้รางวัลเป็นค่าตอบแทน หรือออกบทลงโทษเกี่ยวกับค่าตอบแทนได้อย่างชัดเจน และไม่สามารถกำหนดนโยบายการบริหารงานในภาพรวมระดับประเทศได้ ส่งผลให้ปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่เกิดความล่าช้า ขาดความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือกับองค์กรค่อนข้างน้อย ทำให้การดำเนินงานของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ขาดประสิทธิภาพ ประชาชนผู้มาใช้บริการไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก หรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เกิดความล่าช้าทำให้การดำเนินงานขององค์กรไม่เป็นไปตามพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาโดยการใช้การบริหารหรือใช้ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยจูงใจบางตัวในการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรในองค์กรอันนำมาซึ่งการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งการกระตุ้นการทำงานหรือการกระตุ้นแรงจูงใจ จัดเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ช่วยควบคุมความประพฤติ และลดทอนปัญหาพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างของบุคลากร โดยการบริหารหรือการจัดการองค์กร ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ คน เงินทุน วัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการ (พะยอม วงศ์สารศรี.2545) การจะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมการทำงาน และขับเคลื่อนให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด ตัวช่วยสำคัญคือปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยจูงใจ อันเป็นปัจจัยเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ, 2542:13) และ Frederick Herzberg (อ้างใน สุรเดช ลิปิกรณ์, 2552) ได้นิยามเกี่ยวกับสองปัจจัยที่สัมพันธ์กับการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากร ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่น่าสนใจ ส่วนปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน สภาพการทำงาน นโยบายการบริหาร สภาพชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

จากปัญหาและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เพื่อศึกษาและทดสอบอิทธิพลของปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นว่าข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เพื่อให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรให้ทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

2.3 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

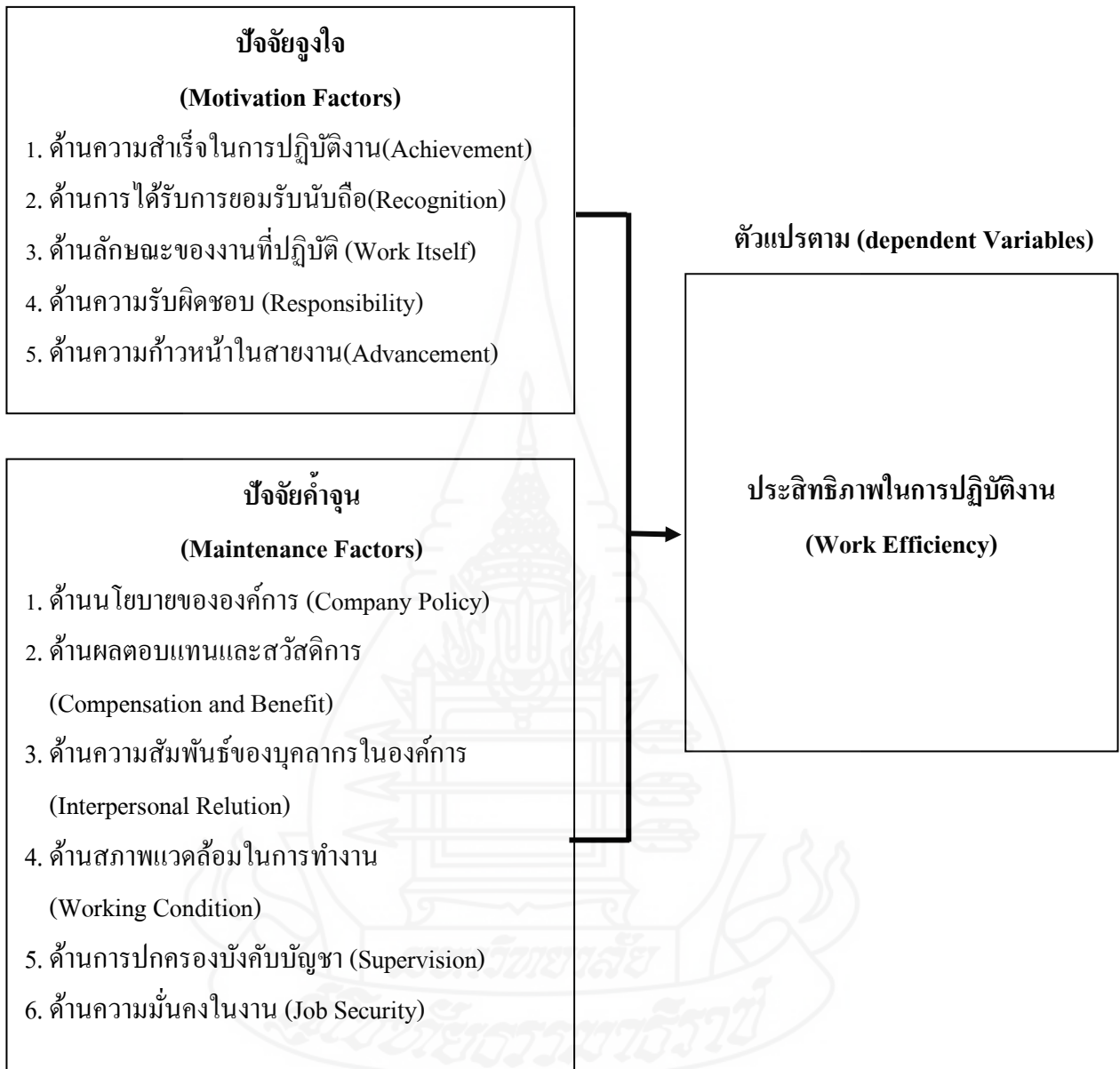
2.4 เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

2.5 เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่



## 5. ขอบเขตของการวิจัย

### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

**5.1.1 ตัวแปรอิสระ** ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยด้านอื่น ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านความมั่นคงในงาน

**5.1.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 5.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จำนวน 50 คน ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2563 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2563) หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคล

### 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2564 ถึง 20 มกราคม พ.ศ. 2564 รวมระยะเวลา 17 วัน

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**6.1 ปัจจัยเชิงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เน้นการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

**6.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการและเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงาน

**6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การรู้สึกมีเกียรติที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการทำให้เกิดความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

**6.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ มีความท้าทายและกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ

**6.5 ความรับผิดชอบ** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและขอบเขตความรับผิดชอบ และยินดีที่จะทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่อยู่บังคับบัญชามอบหมาย

**6.6 ความก้าวหน้าในสายงาน** หมายถึง การได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน การได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาในปฏิบัติหน้าที่ และมีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งองค์การมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม

**6.7 ปัจจัยก้ำจุน** หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

**6.8 นโยบายขององค์การ** หมายถึง การกำหนดนโยบายขององค์กรที่นำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานที่ความยืดหยุ่น ยึดแนวทางการกระจายอำนาจในระดับต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีความสมดุลระหว่างการสร้างความเจริญขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร โดยองค์กรมีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน

**6.9 ผลตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่บุคลากรได้รับ ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการสงเคราะห์บุตรและคู่สมรส สวัสดิการหลังเกษียณ ค่าล่วงเวลา และค่าเบี่ยงเบนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งในการปฏิบัติงานและเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

**6.10 ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร** หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

**6.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง สัดส่วนความเหมาะสมของอาคารสถานที่ ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และระบบการป้องกัน คุ้มครองชีวิต และทรัพย์สินให้มีความปลอดภัย

**6.12 การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำแนะนำในการทำงานได้เป็นอย่างดี มีการสั่งงานหรือมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด รับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ และตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยความยุติธรรม

**6.13 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความมั่นคงในหน้าที่และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ไม่ถูกเลิกจ้างหรือไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม มีระบบการประเมินผลดัชนีชี้วัดผลงานที่ชัดเจน

**6.14 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีการวางแผนล่วงหน้า มีการจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนของงาน และมีกำหนดการของระยะเวลาของการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน สามารถนำมาปรับปรุง แก้ไข พัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ทราบถึงปัจจัยจุดใจ และปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวแปรที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งทั้งสองปัจจัยเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย

7.2 เพื่อเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และวางแผนด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร การเพื่อการพัฒนาและดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจูน
- 3) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน
- 4) แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 5) ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่
- 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

จอร์จ เอลตัน เมโย (George Elton Mayo) นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด บิดาแห่งวิชามนุษย์สัมพันธ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) กับประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity) พบว่า ผลผลิตหรือการทำงานดีขึ้น โดยวิธีการสร้างแรงจูงใจ การจะสร้างแรงจูงใจให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรหรือมนุษย์ให้ตรงจุดทุกคนนั้นเป็นเรื่องยาก ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคล ขึ้นกับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถและแรงจูงใจ (Baruch, 1968; อ้างถึงใน อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข, 2544) กล่าวคือ

1) ความสามารถของแต่ละบุคคลมาจากปัจจัยภายนอกอย่างฐานะครอบครัวสภาพแวดล้อมที่เติบโต การศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในด้านปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และคุณภาพของงาน

2) แรงจูงใจ เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยแรงจูงใจแต่ละอย่างขึ้นอยู่กับคนแต่ละคนด้วย

การจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Movere” คือ การเอาปัจจัยต่างๆ หรือสภาวะเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนด หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม 3 ทิศทาง ได้แก่ การทำให้เกิดพฤติกรรม การยับยั้งพฤติกรรม และการกำหนดแนวทางการแสดงออกของพฤติกรรม (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549) นิยามแรงจูงใจ และการจูงใจนักวิชาการหลายท่านได้นิยาม ดังนี้

พงศ์ ทรดาล (2540) นิยามแรงจูงใจ หมายถึง การจัดสภาพการณ์และการจัดการต่างๆ ให้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงอันนำไปสู่การปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรองแก้ว อยู่สุข (2542) นิยามแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกบางอย่างขององค์กรที่ทำให้บุคลากรถูกใจ จนแสดงความพยายามที่จะทำงานมากกว่าคนที่ไม่รับการจูงใจ

รัชก มุลเกต (2552) นิยามแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการและเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จนทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และหากปัจจัยต่างๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าว อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติแง่ลบ เกิดความไม่พึงพอใจและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรได้

ดังนั้น แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน หรือสิ่งต่างๆ ที่สามารถเป็นแรงผลักดัน เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานตามที่องค์กรคาดหวังไว้ เป็นลักษณะของการ โน้มน้าวด้วยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ ความเต็มใจ ความทุ่มเท ในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร อันจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ ดังนั้นแรงจูงใจมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางที่กำหนด โดยแรงจูงใจเป็นตัวช่วยผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีความพยายาม ความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำคัญของการจูงใจต่อการบริหาร สุพัตรา สุภาพ (2541) ได้สรุปเป็นประเด็น ดังนี้

1. ช่วยเสริมสร้างกำลังในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร
2. ช่วยขจัดหรือลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ระหว่างบุคลากรในองค์กร
3. ช่วยให้เกิดความรัก ความเชื่อถือ ความศรัทธาในองค์กร
4. ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคง ความปลอดภัย
5. ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์
6. ช่วยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน

## 7. ช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

การเกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เริ่มต้นจากการที่บุคลากร ยังไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วมีแรงผลักดันเร้าต่างๆ อาจเป็นตัวแทนหรือไม่เป็นตัวแทน มากระตุ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร บุคลากรจึงต้องพยายามหรือปฏิบัติตามเงื่อนไข ที่องค์กรกำหนด เพื่อให้ได้รับสิ่งเร้าต่างๆ นั้น กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจกับแบ่งตามเหตุผลเบื้องหลังในการแสดงออกของ พฤติกรรม คล้ายคลึงกับพงส์ หรดาล (2540) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจ 3 ส่วน ได้แก่

1. ความต้องการ (needs) คือ ความต้องการของมนุษย์เกิดจากการที่ตัวบุคคลรู้สึกขาดสิ่งใด สิ่งหนึ่ง

2. แรงจูงใจหรือแรงขับ (Motive) แรงจูงใจ แรงผลักดันหรือแรงขับที่มากกระตุ้นให้ เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย พฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจะต้องมีริยาหรืออาการอย่างหนึ่ง ออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลังหรือจะต้องมุ่งสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง แรงจูงใจหรือแรงผลักดันจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลมีความต้องการ หากมีความต้องการสูงและผลลัพท์ก็จะสูงตามไปด้วย

3. เป้าหมาย (goals) เป้าหมายเป็นจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมที่องค์กรต้องการให้ เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม เมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ หรือไม่ พึงพอใจได้ถ้าบุคคลรู้สึกพึงพอใจจะช่วยลดแรงขับและความต้องการได้ แต่หากรู้สึกไม่พึงพอใจ จะกระตุ้นให้เกิดแรงขับนั้นสูงขึ้นหรือความต้องการเพิ่มสูงขึ้น

จากองค์ประกอบของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น รัชดาภรณ์ เค้นพงศ์พันธ์ (2539) อธิบายถึงกระบวนการเกิดแรงจูงใจ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นความต้องการ (Need stag) ความต้องการเป็นสภาวะขาดสมดุลที่เกิดได้กับทุกคน แต่ละคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยที่รู้สึกขาดด้าน ร่างกายหรือด้านจิตใจ

2. ขั้นแรงขับ (Drive Stage) ขั้นแรงขับหรือภาวะที่บุคคลถูกกระตุ้นให้เกิดแรงขับ เมื่อ บุคคลเกิดแรงขับแล้วบุคคลจะนั่งอยู่เฉยๆ ไม่ได้ บุคคลอาจจะรู้สึกไม่มีความสุข เกิดความอยากได้ อยากมี หรืออยากเป็น ดังนั้นจึงมีการคิดค้นหาวิธีการที่ทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้รับการตอบสนองจาก ความต้องการนั้นๆ

3. ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage) เป็นขั้นที่เกิดแรงขับอย่างมากที่ทำให้บุคคลเกิดการ แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการ

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage) เป็นขั้นสุดท้ายที่หลังจากได้รับการตอบสนอง ความต้องการแล้วแรงขับหรือความต้องการนั้นลดลง

กระบวนการเกิดแรงจูงใจ เกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก่อให้เกิดความเครียด จนกลายเป็นแรงขับ แรงผลักดัน ทำให้เกิดการแสวงหาความต้องการนั้น เพื่อเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ องค์การจึงใช้แรงขับไปกระตุ้นให้ได้รับการตอบสนองโดยวางเงื่อนไข พฤติกรรมการทำงานที่องค์การต้องการเป็นทิศทางในการกำหนด หลังจากที่บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการ แรงขับหรือความต้องการก็จะหมดไป ส่งผลให้ความเครียดจากการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการลดลง ดังนั้นหากศึกษาแรงจูงใจในมุมมองที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เฮอรัซเบอร์ก(Herzberg) (อ้างถึงใน อำนวนยชัย บุญศรี, 2556) นิยามถึงปัจจัย หรือองค์ประกอบการจูงใจ 2 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ องค์ประกอบค้ำจุนหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (อ้างถึงใน อำนวนยชัย บุญศรี, 2556) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้อธิบายถึงรูปแบบของการบริหาร 2 แบบ กล่าวคือ ทฤษฎี X มีลักษณะเป็นเผด็จการ ทฤษฎี Y มีลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งทฤษฎี X และ Y เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานที่มีต่อลักษณะของมนุษย์ ดังนี้

1) ผู้บริหารแบบทฤษฎี X มีความเชื่อว่า มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบการทำงาน โดยจะพยายามหลีกเลี่ยงงาน หลีกเลียงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากที่สุด หากต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มนุษย์จึงต้องถูกควบคุมบังคับให้ทำงาน ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจโดยการสั่งการ การใช้วิธีลงโทษ

2) ผู้บริหารแบบทฤษฎี Y มีความเชื่อว่า การทำงานเป็นการตอบสนองความพอใจ การข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษไม่ได้เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการจูงใจให้ทำงาน การสร้างความผูกพัน สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การให้รางวัลผลตอบแทนมีผลต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ทฤษฎี Y เน้นถึงการพัฒนาตนเอง การรู้จักตัวเอง รู้จักความสามารถ ศักยภาพของตนเอง ได้ถูกต้อง ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจ โดยการสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน

ชรูเดน และเชอร์แมน (Chruden and Sherman ,1968) ได้จำแนกสิ่งจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) สิ่งจูงใจทางบวก ได้แก่ ค่าตอบแทนเป็นตัวเงิน ความมั่นคง รางวัล การชมเชย การยอมรับ การมีส่วนร่วม สิ่งจูงใจประเภทนี้เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล

2) สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่ การบังคับ การลงโทษ การขู่ ซึ่งสิ่งจูงใจทางลบจะก่อให้เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

สิ่งจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (Barnard, 1974) ประกอบด้วยหลายประการ ดังนี้

- 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ รางวัล เป็นต้น
  - 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่า สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ การให้อำนาจ การให้สิทธิพิเศษ เป็นต้น
  - 3) สภาวะแวดล้อมที่พึงปรารถนา ได้แก่ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติ บรรยากาศการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น
  - 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งที่แสดงถึงสมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองต่อความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจ เป็นสิ่งจูงใจที่อยู่ระหว่างความมีอำนาจกับความท้อแท้
  - 5) ความดีใจในสังคม เป็นการแสดงสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความผูกพันการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และหรือเพื่อนร่วมงาน
  - 6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึงการปรับปรุงตำแหน่งงาน หรือวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรแต่ละคน
  - 7) การเปิดโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในงานอย่างกว้างขวาง
  - 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีหลักประกัน เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ การรวมตัวกันจัดตั้งสมาคมของผู้ปฏิบัติงาน
- สรุปได้ว่า ประเภทสิ่งจูงใจ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง มีทั้งทางบวก และทางลบ สิ่งจูงใจที่เป็นทางบวก เมื่อได้รับการตอบสนองจะเกิดความพึงพอใจ ส่วนสิ่งจูงใจที่เป็นทางลบ เมื่อได้รับการตอบสนองจะเกิดความไม่พึงพอใจ ไม่เต็มใจในการได้รับ อาจเกิดการต่อต้าน หรือการขัดแย้งได้



## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ทฤษฎีของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) ดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจหรือองค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศิริ, 2556) ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น แรงจูงใจด้านความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่เด่นชัดของมนุษย์ที่สามารถแยกออก จากความต้องการด้านอื่น ๆ ลักษณะอย่างหนึ่งของบุคคลที่มีแรงจูงใจด้านความสำเร็จคือ มีความพอใจในความสำเร็จส่วนตัวมากกว่ารางวัลของความสำเร็จ ความสำเร็จที่ได้รับมีค่ามากกว่าเงินทองและคำยกย่องสรรเสริญ บุคคลเหล่านี้จะมีความก้าวหน้าในงาน เพราะว่าจะเป็นผู้สร้างสรรค์ให้งานสำเร็จ (ถวิล เกื้อกุลวงศ์ 2528 : 94-114)

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ แรงจูงใจด้านการยอมรับ ด้านชื่อเสียง เป็นแรงจูงใจที่มีมากขึ้นในสังคมไทย โดยเฉพาะ สังคมในระดับชนชั้นกลาง ความต้องการด้านชื่อเสียงเป็นการกำหนดขีดจำกัดของบุคคล อย่างหนึ่ง บุคคลบางคนมีความพึงพอใจกับชื่อเสียงในระดับเพื่อนหรือในระดับชุมชน เท่านั้น แต่บางคนก็อาจแสวงหาชื่อเสียงในระดับชาติหรือระดับโลก (ถวิล เกื้อกุลวงศ์ 2528: 94-114)

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานนี้น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาสให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้าในสายงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน แรงจูงใจด้านความสามารถ เป็นลักษณะของการควบคุมองค์ประกอบ สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพ และสังคม ความรู้สึกด้านความสามารถที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด กับมโนทัศน์ด้านความคาดหวังบุคคลจะมี

ความสามารถหรือไม่ที่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ และความล้มเหลวในอดีต ถ้าความสำเร็จขึ้นอยู่กับความล้มเหลวแล้ว ความรู้สึกด้านความสามารถจะมีแนวโน้มสูงทำให้บุคคลมองโลกในแง่บวก และได้มองสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งท้าทายน่าสนใจและสามารถที่จะเอาชนะได้ แต่ถ้าความล้มเหลวขึ้นอยู่กับความสำเร็จแล้ว จะทำให้บุคคลมองโลกในแง่ลบ และบุคคลที่มีความรู้สึกต่ำจะไม่มีความตั้งใจที่จะแสวงหาการทำลายใหม่ๆ หรือทำการเสี่ยงบุคคลเหล่านี้จะปล่อยให้สิ่งแวดล้อมบังคับควบคุมมากกว่าที่จะพยายามควบคุมและบังคับสิ่งแวดล้อม (ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528: 94-114)

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงาน หรือหย่อนประสิทธิภาพลง (เฮอริชเบอร์ก(Herzberg) (อ้างถึงใน อำนวยชัย บุญศรี, 2556) ประกอบด้วย

1) นโยบายขององค์การ (Company Policy) หมายถึง การจัดการ และการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2) ผลตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefit)

(1) ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

(2) สวัสดิการ (Benefit) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ ในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์การ เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน อันประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ประกอบด้วย การลาประเภทต่างๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ม.ป.ป.)

(3) เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงินรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน เงินถือเป็นแรงจูงใจที่สลับซับซ้อน และสัมพันธ์กับความต้องการทุกประเภท ทุกระดับ คุณลักษณะที่เด่น และสำคัญที่สุดของเงินก็คือเป็นตัวแทน ในการแลกเปลี่ยนสิ่งที่เงินสามารถซื้อได้นั้น ไม่ใช่ตัวเงินโดยตรง แต่เป็นคุณค่าของเงิน ตัวเงินนั้นไม่ได้มีความสำคัญแต่เป็นตัวแทนของความต้องการใดๆ ที่บุคคลต้องการให้เป็นตัวแทน (ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528 : 94-114)

3) ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร (Interpersonal Relation) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งกัน และกันและมีการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น เพื่อจะได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมและได้รับ ขก่อง การที่บุคคลติดต่อสัมพันธ์กันนั้นมิใช่ เพื่อมิตรภาพอย่างเดียวเสมอไป หากแต่ ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับศรัทธาและเชื่อถือ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528: 94-114)

4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

5) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงานและการบริหารงาน แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาหรือด้านอำนาจ อำนาจเป็นศักยภาพแห่งอิทธิพลของบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ อำนาจตามตำแหน่ง และอำนาจส่วนตัว เช่น บุคคลที่สามารถทำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพราะตำแหน่งหน้าที่นั้นแสดงว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจตามตำแหน่ง ส่วนบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลโดยบุคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงว่าเป็นผู้มีอำนาจส่วนตัว แต่บางคนเป็นเจ้าของอำนาจทั้งสองประเภทคือ ทั้งอำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนตัว (ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528 : 94-114)

6) ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน แรงจูงใจด้านความมั่นคงมักอยู่ในรูปของจิตสำนึก สังกัดได้จากการที่มนุษย์มีความต้องการความปลอดภัย ส่วนความมั่นคงในรูปของจิตใจสำนึกนั้นเป็นสิ่งที่ได้พัฒนามาตั้งแต่เกิด โดยการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดที่จะทำให้เป็นคนที่มีจิตใจมั่นคงหรืออ่อนแอ (ถวิล เกื้อกูลวงศ์ 2528 : 94-114)

### 3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior) เป็นการศึกษาการกระทำของบุคคลในองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมแสดงออก อันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บารอน และกรีนเบิร์ก(Baron&Greenberg, 1990 : 4) นิยามพฤติกรรมองค์กรว่าเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์กร ซึ่งการศึกษาดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาและการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพื่อผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้นๆ สอดคล้องกับนิยามของมิดเดิลมิสท์และฮิทท์ (Middlemist&Hitt, 1988: 5) การจัดการพฤติกรรมองค์กรให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ องค์กรสามารถแข่งขัน และอยู่รอดได้ สิ่งสำคัญคือการบริหารงานหรือการจัดการองค์กร โดยการบริหารงาน ประกอบด้วย คน (Man) เงินทุน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการบริหารจัดการ

(Management) หรือ 4 m's ปัจจัย 4 ประการ (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545: 152) จากการศึกษาข้างต้นพบว่า คนเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นเพื่อค้นหาแรงจูงใจในการกระตุ้นให้ตอบสนองความต้องการของคนอันนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กร อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการ (เมธา หริมเทพาธิป, ม.ป.ป.) ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ (Physiological Needs) หมายถึง ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย อย่างปัจจัย 4 เช่น อาหารเพื่อตอบสนองความหิว เสื้อผ้า ยารักษา ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตความเป็นอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ กรณีอยู่ในสภาพที่ขาดจะกระตุ้นให้ตนมีกิจกรรม ขวนขวายที่จะสนองความต้องการ

2) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจเป็นอิสระจากความกลัว เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการประเภทนี้เริ่มตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งวัยชราเป็นลักษณะของความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่ง มีสวัสดิการ มีความมั่นคง

3) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงมีความต้องการด้านความรัก ความผูกพัน ความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการมีความผูกพันกับผู้อื่น หรือมีความสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของหมู่ ทราบว่าทุกคนยอมรับตนเป็นสมาชิก คนที่รู้สึกว่าเขาไม่มีเพื่อน มีชีวิตไม่สมบูรณ์ เป็นผู้ที่จะต้องซ่อมความต้องการประเภทนี้ คนที่รู้สึกว่าเขาเป็นที่รักและยอมรับของหมู่จะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในการต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ ต้องการแสดงให้เห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่า และมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น เป็นลักษณะของความ ต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5) ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for self-actualization) เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง กล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนเสีย เป็นความต้องการในลักษณะเปิดโอกาสให้ตนเองได้เผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ความต้องการที่จะท้าทายและพัฒนาศักยภาพของตนเอง

มาสโลว์อธิบายถึงการศึกษาลำดับขั้นความต้องการว่า ความต้องการของมนุษย์มีไม่สิ้นสุด และเมื่อใดก็ตามที่ได้รับคำตอบสนองสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้นหรือแรงจูงใจนั้นแล้ว สิ่งเหล่านั้นจะไม่เป็นแรงจูงใจ แต่ตราบดีที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง หรือได้รับการตอบสนองแต่ยังไม่ถึงจุดอิ่มตัว แรงจูงใจนั้นยังสามารถนำมาเป็นเครื่องมือกระตุ้นการทำงานได้อีก ทั้งนี้พฤติกรรมองค์การจะเกี่ยวข้องปัจจัยจำนวนมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านมนุษยวิทยาที่ทำให้เข้าใจความแตกต่างของมนุษย์แต่ละคนในองค์การ ปัจจัยด้านจิตวิทยาที่ทำให้เข้าใจกระบวนการรับรู้ การจูงใจ และการเรียนรู้ของมนุษย์ ปัจจัยด้านสังคมวิทยาและสังคมจิตวิทยาที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นองค์กร และปัจจัยด้านรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมองค์การมีทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร ถึงแม้ว่าตัวแปรตามเบื้องต้นของแบบจำลองพฤติกรรมองค์การแต่ละระดับจะเหมือนกัน ได้แก่ ผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจ แต่ตัวแปรอิสระของพฤติกรรมองค์การระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กรมีความแตกต่างกัน ทำให้สามารถแบ่งแบบจำลองพฤติกรรมองค์การออกเป็น 3 แบบจำลองย่อย ได้แก่แบบจำลองพฤติกรรมองค์การระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ในที่นี้จะกล่าวถึงรายละเอียดของตัวแปรตามและตัวแปรอิสระของพฤติกรรมองค์การในแต่ละระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร จากการศึกษาลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และแบบจำลองพฤติกรรมองค์การในระดับบุคคล พบว่า คุณลักษณะทางชีวภาพส่วนบุคคลส่งผลต่อระดับความต้องการที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์ ระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ค้นพบแนวคิดเกี่ยวกับ “พฤติกรรมองค์การ” และนิยามเกี่ยวกับ กิจกรรมการบริหารจัดการขององค์กรล้วน มีรากฐานมาจากทฤษฎีพฤติกรรมมนุษย์ (human behaviors) ซึ่งเป็นไปตามกรอบทฤษฎี X และทฤษฎี Y กล่าวคือ

1) ทฤษฎี X (Theory X) คือ คนประเภทเกียจคร้าน การบริหารจัดการ ควรใช้มาตรการบังคับ มีกฎเกณฑ์ กฎระเบียบกำกับดูแล มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด และมีการลงโทษที่ชัดเจน

2) ทฤษฎี Y (Theory Y) คือ คนประเภทขยัน ควรมีการกำหนดหน้าที่การงานให้เหมาะสม สร้างความท้าทายความสามารถ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเชิงบวก และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานในองค์การ

สรุปการบริหารคนต้องใช้วิธีการบริหารแตกต่างกัน อันขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลด้วย ทั้งนี้อาจใช้กฎเกณฑ์เข้ามาบังคับ โดยกำหนดเป็นบทลงโทษสำหรับ

พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และกำหนดเป็นรางวัลผลตอบแทนสำหรับพฤติกรรมที่ควรส่งเสริม หรือเอาเป็นแบบอย่าง เพื่อให้องค์การสามารถขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

#### 4. แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปีเตอร์สัน และ โพลแมน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน คหาวูช พรหมายน, 2545: 9) นิยามคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2 ความหมาย ความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนการผลิต นิยามความหมายอย่างกว้าง หมายถึง การดำเนินงานผลิตสินค้าหรือบริการอย่างมีคุณภาพ มีปริมาณที่เหมาะสม และใช้ต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่อย่างจำกัด จนทำให้เกิดความพึงพอใจจากการปฏิบัติงาน มิลล์เล็ท (Millet อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 13) สำหรับการพิจารณาประสิทธิภาพของงาน ไชมอน (Simon อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544 : 13) อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (Output) โดยผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้า กรณีเป็นการบริหารราชการ หรือองค์การของรัฐให้บวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction) เข้าไปด้วย

ประสิทธิภาพในระบบราชการสามารถวัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา ดังนี้

- 1) ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ได้แก่ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี
- 2) กระบวนการการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว
- 3) ผลผลิตหรือผลลัพธ์ (Output) ได้แก่ ผลงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ

องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน (Peterson & Plowman อ้างถึงใน คหาวูช พรหมายน, 2545 : 9) ประกอบด้วย

- 1) คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลการทำงานจะต้องมีคุณภาพสูง กล่าวคือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ ได้ความคุ้มค่าและความพึงพอใจ
- 2) ปริมาณ (Quantity) หมายถึง ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ
- 3) เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานเหมาะสม ถูกต้องกับหลักการและทันสมัย
- 4) ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ต้นทุนต่างๆ ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งหมด มีความเหมาะสมกับงานและวิธีการ กล่าวคือ ลงทุนน้อย ได้ผลกำไรมาก

ปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลัก (มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลียง, 2544: 18-19) ดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ ระยะเวลาในการทำงาน สถิติปัญหา ระดับการศึกษา และบุคลิกภาพ
- 2) ปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ชนิดของงาน ทักษะความชำนาญ สถานภาพทางอาชีพ สถานภาพทางภูมิศาสตร์ และขนาดขององค์กร
- 3) ปัจจัยที่ควบคุมโดยฝ่ายบริหาร ได้แก่ ความมั่นคง รายได้ สวัสดิการ โอกาส ความก้าวหน้าในงาน สภาพการทำงาน ผู้ร่วมงาน ความรับผิดชอบ และการจัดการ

## 5. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

### 5.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสหกรณ์

ช่วงศตวรรษที่ 18-19 ยุโรปมีการปฏิวัติอุตสาหกรรม โดยนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานคน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เกิดภาวะการว่างงาน และเศรษฐกิจตกต่ำสืบเนื่องจากนายทุนใช้เครื่องจักรแทนแรงงาน มีการปลดคนงานออกจากโรงงาน ส่วนผู้ประกอบการรายย่อยต้องเลิกสัมกิจการไป สภาพสังคมทั่วไปมีการแบ่งชนชั้นออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายนายทุน และฝ่ายกรรมกร จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจฝ่ายกรรมกรที่ถูกบีบบังคับจึงเริ่มแสวงหาหนทางที่จะปลดปล่อยความทุกข์ยากประกอบกับนักเศรษฐศาสตร์มีความคิด อยากจะช่วยเหลือฐานะของสังคมให้ดีขึ้น จึงได้เสนอแนวทางปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจให้เกิดความเป็นธรรม แก่สังคม โดยการร่วมมือกันระหว่างผู้ที่เดือดร้อนให้รู้จักการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน แนวความคิดดังกล่าวได้ก่อให้เกิดระบบสหกรณ์ขึ้นในเวลาต่อมา

การสหกรณ์ในประเทศไทย มีมูลเหตุสืบเนื่องมาจาก เมื่อประเทศไทยได้เริ่มมีการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศมากขึ้น ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ ระบบเศรษฐกิจของชนบทก็ค่อยๆ เปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อเลี้ยงตัวเองมาสู่ระบบเศรษฐกิจแบบเพื่อการค้า ความต้องการเงินทุนในการขยายการผลิตและการครองชีพจึงมีเพิ่มขึ้น ชาวนาที่ไม่มีทุนรอนของตนเองก็หันไปกู้ยืมเงินจากบุคคลอื่นทำให้ต้องเสียดอกเบี้ยในอัตราสูง และยังถูกเอาเปรียบจากพ่อค่านายทุนทุกวิถีทาง ชาวนาจึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบ ทำนาได้ข้าวเท่าใด ก็ต้องขายใช้หนี้เกือบหมด นอกจากนี้การทำนายังคงมีผลผลิตที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพดินฟ้าอากาศ ถ้าปีไหนผลผลิตเสียหายก็จะทำให้หนี้สินพอกพูนมากขึ้นเรื่อยๆ จนลูกหนี้บางรายต้องโอนกรรมสิทธิ์ในที่ดินให้แก่เจ้าหนี้ และกลายเป็นผู้เช่านา หรือเร่ร่อน ไม่มีที่ดินทำกินไปในที่สุด

จากสภาพปัญหาความยากจนของชาวนาในสมัยนั้น ทำให้ทางราชการคิดหาวิธีช่วยเหลือ ด้วยการจัดหาเงินทุน มาให้กู้และคิดดอกเบี้ยในอัตราต่ำความคิดนี้ได้เริ่มขึ้นในปลายรัชการที่ 5 โดยกำหนดวิธีการที่จะช่วยชาวนาในด้านเงินทุนไว้ 2 วิธี คือ

วิธีที่ 1 จัดตั้งธนาคารเกษตรเพื่อให้เงินกู้แก่ชาวนา แต่ขัดข้องในเรื่องเงินทุน และหลักประกันเงินกู้ ความคิดนี้จึงระงับไป

วิธีที่ 2 วิธีการสหกรณ์ประเภทหาทุน วิธีนี้เกิดจากรัฐบาลโดยกระทรวงพระคลังมหาสมบัติในปัจจุบันคือ กระทรวงการคลังได้เชิญเซอร์เบอร์นาร์ด ฮันเตอร์ หัวหน้าธนาคารแห่งมดราช ประเทศอินเดียเข้ามาสำรวจหาช่องทางช่วยเหลือชาวนาได้เสนอว่าควรจัดตั้ง "ธนาคารให้กู้ยืมแห่งชาติ" ดำเนินการให้กู้ยืมแก่ราษฎร โดยมีที่ดินและหลักทรัพย์อื่นเป็นหลักประกันเพื่อป้องกันมิให้ชาวนาที่กู้ยืมเงินทอดทิ้งที่นาหลบหนีสิน ส่วนการควบคุมเงินกู้และการเรียกเก็บเงินกู้ ท่านได้แนะนำให้จัดตั้งเป็นสมาคมที่เรียกว่า "โคออปอเรทีฟ โซไซตี"(Cooperative Society) โดยมีหลักการร่วมมือกันเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันซึ่งคำนี้พระราชวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ได้ทรงบัญญัติศัพท์เป็นภาษาไทยว่า "สมาคมสหกรณ์" จึงกล่าวได้ว่าประเทศไทยเริ่มศึกษาวิธีการสหกรณ์ขึ้นในปี พ.ศ. 2457 แต่ก็ยังมีได้ดำเนินการอย่างไร จนกระทั่งในปี 2458 ได้มีการเปลี่ยนกรมสถิติพยากรณ์เป็นกรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ประกอบด้วยส่วนราชการ 3 ส่วน คือ การพาณิชย์ การสถิติพยากรณ์ และการสหกรณ์

การจัดตั้งส่วนราชการสหกรณ์นี้ ก็เพื่อจะให้มิมีเจ้าหน้าที่ดำเนินการทดลองจัดตั้งสหกรณ์ขึ้นและพระราชวรวงศ์เธอ กรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ ในฐานะทรงเป็นอธิบดีกรมพาณิชย์ และสถิติพยากรณ์ ขณะนั้นได้ทรงพิจารณาเลือกแบบอย่างสหกรณ์เครดิตที่จัดกันอยู่ในต่างประเทศหลายแบบ ในที่สุดก็ทรงเลือกแบบไรฟ์ไฟเฟินและทรงยืนยันไว้ใน รายงานสหกรณ์ฉบับแรกว่า "เมื่อได้พิจารณาละเอียดแล้วได้ตกลงเลือกสหกรณ์ชนิดที่เรียกว่าไรฟ์ไฟเฟิน ซึ่งเกิดขึ้นในเยอรมันก่อน และซึ่งมุ่งหมายที่จะอุปถัมภ์คนจน ผู้ประกอบกิจการย่อย ๆ เห็นว่าเป็นสหกรณ์ชนิดที่เหมาะสม ที่สุดสำหรับประเทศไทย" จากการที่พระองค์ท่าน ทรงเป็นผู้บุกเบิกกริเริ่มงานสหกรณ์ขึ้นในประเทศไทย บุคคลทั้งหลายในขบวนการสหกรณ์จึงถือว่าพระองค์ทรงเป็น "พระบิดาแห่งการสหกรณ์ไทย" สำหรับรูปแบบของไรฟ์ไฟเฟินก็คือ สหกรณ์เพื่อการกู้ยืมเงินที่มีขนาดเล็ก สมาชิกจะได้รับความรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้สะดวกแก่การควบคุมท้องถิ่นที่ได้รับการพิจารณาให้จัดตั้งสหกรณ์ คือ จังหวัดพิษณุโลก เนื่องจากเป็นจังหวัด ที่มีผู้คนไม่หนาแน่นและเป็นราษฎรที่พึ่งอพยพมาจากทางใต้ จึงต้องการช่วยเหลือผู้อพยพซึ่งประกอบอาชีพการเกษตร ให้ตั้งตัวได้รวมทั้ง เพื่อเป็นการชักจูงราษฎรในจังหวัดอื่นที่มีผู้คนหนาแน่นให้อพยพมาในจังหวัดนี้ และเข้าทำประโยชน์ในที่ดินอย่างเต็มที่ ต่อมากรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ จึงได้ทดลองจัดตั้งสหกรณ์



หาทุนขึ้น ณ ท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกเป็นแห่งแรกใช้ชื่อว่า "สหกรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้" โดยจดทะเบียนเมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2459 มีพระราชวรวงษ์เชอกรมหมื่นพิทยาลงกรณ์ เป็นนายทะเบียนสหกรณ์ พระองค์แรก นับเป็นการเริ่มต้นแห่งการสหกรณ์ในประเทศไทยอย่างสมบูรณ์

ในระยะแรกตั้งสหกรณ์วัดจันทร์ไม่จำกัดสินใช้มีสมาชิกจำนวน 16 คน ทุนดำเนินงาน 3,080 บาท ซึ่งเป็นเงิน จากค่าธรรมเนียมแรกเข้า 80 บาท และเงินทุนจำนวน 3,000 บาท ได้อาศัยเงินกู้จากแบงก์สยามกัมมาจล จำกัด ซึ่งก็คือธนาคารไทยพาณิชย์ในปัจจุบัน โดยมีกระทรวงพระคลังมหาสมบัติเป็นผู้ค้ำประกัน และเสียดอกเบี้ยให้ธนาคารในอัตราร้อยละ 6 ต่อปี คิดดอกเบี้ยจากสมาชิกในอัตราร้อยละ 12 ต่อปี กำหนดให้สมาชิกส่งคืนเงินต้นในปีแรกจำนวน 1,300 บาท แต่เมื่อครบกำหนดสมาชิกส่งคืนเงินต้นได้ถึง 1,500 บาท ทั้งส่งดอกเบี้ยได้ครบทุกราย แสดงให้เห็นว่าการนำวิธีการสหกรณ์เข้ามาช่วยแก้ไขความเดือดร้อนของชาวนาได้ผล และจากความสำเร็จของสหกรณ์วัดจันทร์ ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้คิดขยายกิจการสหกรณ์ไปยังจังหวัดอื่น ๆ แต่การจัดตั้งสหกรณ์ในระยะแรกนั้น นอกจากจะมีข้อจำกัดเรื่องเงินทุนแล้วยังมีข้อจำกัดในทางกฎหมายด้วย เพราะพระราชบัญญัติเพิ่มเติมสมาคม พ.ศ. 2459 ทำให้การจัดตั้งสหกรณ์ไม่กว้างขวางพอที่จะขยายสหกรณ์ออกไป หากจะให้การจัดตั้งสหกรณ์เจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงจะต้องออกกฎหมายควบคุมให้มีขอบเขตกว้าง ดังนั้นในเวลาต่อมาทางราชการจึงได้ประกาศยกเลิกพระราชบัญญัติเพิ่มเติมสมาคม พ.ศ. 2459 แล้วประกาศใช้พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 นับเป็นกฎหมายสหกรณ์ฉบับแรก พระราชบัญญัติฉบับนี้ ได้เปิดโอกาสให้มีการรับจดทะเบียนสหกรณ์ประเภทอื่น ๆ จากนั้นได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 อีก 3 ครั้ง นับว่าการประกาศใช้พระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2471 ช่วยให้การจัดตั้งสหกรณ์ได้ขยายออกไปอีกมาก

ปี พ.ศ. 2478 มีการริเริ่มจัดตั้งสหกรณ์เช่าซื้อที่ดินที่จังหวัดปทุมธานีและได้จัดตั้งสหกรณ์ประเภทใหม่ๆ ขึ้นอีกหลายประเภท เช่น สหกรณ์บำรุงที่ดินสหกรณ์ค้าขาย สหกรณ์นิคมฝ้าย สหกรณ์หาทุนและบำรุงที่ดิน ในปี พ.ศ. 2480 ร้านสหกรณ์ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเป็นแห่งแรกที่อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชื่อว่าร้านสหกรณ์บ้านเกาะ จำกัดสินใช้ มีสมาชิกแรกตั้ง 279 คน และได้มีการจัดตั้งร้านสหกรณ์ในลักษณะนี้อีกหลายแห่งเพื่อช่วยเหลือประชาชนเกี่ยวกับปัญหาค่าครองชีพ โดยจัดตั้งขึ้น ทั้งในส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และส่วนของประชาชน

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญที่สุดของขบวนการสหกรณ์ในประเทศไทย ก็คือการควบสหกรณ์หาทุนเข้าด้วยกัน โดยทางราชการได้ออกพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2511 เปิดโอกาสให้สหกรณ์หาทุนขนาดเล็กที่ดำเนินธุรกิจเพียงอย่างเดียวควบเข้ากันเป็นขนาดใหญ่ สามารถขยายการดำเนินธุรกิจเป็นแบบอเนกประสงค์ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่สมาชิก ได้มากกว่า ด้วยเหตุนี้

สหกรณ์หาทุน จึงแปรสภาพเป็นสหกรณ์การเกษตรมาจนปัจจุบัน และในปี 2511 สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นมา เพื่อเป็นสถาบันสำหรับการศึกษา แก่สมาชิกสหกรณ์ทั่วประเทศ มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับสถาบันสหกรณ์ต่างประเทศ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์และความช่วยเหลือ ร่วมมือกันระหว่างสหกรณ์สากลในด้านอื่นๆ ที่มีใช้เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ โดยมีสหกรณ์ทุกประเภทเป็นสมาชิก ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดประเภทสหกรณ์ไว้ 6 ประเภท ตามประกาศกฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2516 ประกอบด้วยสหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ประมง สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า และสหกรณ์บริการ ซึ่งนับแต่สหกรณ์ได้ถือกำเนิดขึ้นในประเทศไทยจวบจนปัจจุบัน ผลการดำเนินงานของสหกรณ์ในธุรกิจต่างๆ ได้สร้างความเชื่อถือเป็นที่ไว้วางใจของสมาชิกจนทำให้จำนวนสหกรณ์ จำนวนสมาชิก ปริมาณเงินทุน และผลกำไรของสหกรณ์ เพิ่มขึ้นทุกปี ปัจจุบันมีสหกรณ์ทั่วประเทศ ณ วันที่ 1 มกราคม 2555 ประมาณ 7,964 สหกรณ์ และสมาชิก 10,827,490 คน การสหกรณ์ในประเทศไทย จึงมีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศโดยเฉพาะ ต่อประชาชนที่ยากจน สหกรณ์จะเป็นสถาบันทางเศรษฐกิจและสังคมที่ช่วยแก้ไขปัญหาในการประกอบอาชีพ และช่วยยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

### 5.1.1 วิสัยทัศน์ และอำนาจหน้าที่

#### 1) วิสัยทัศน์ (Vision)

"เป็นองค์กรเพื่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม มุ่งส่งเสริม พัฒนาขบวนการสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกร เอื้ออาทรสังคม สร้างค่านิยมให้ประชาชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน"

#### 2) พันธกิจ (Mission)

(1) ให้สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรที่มีสมาชิกปลูกปาล์มน้ำมันได้รวบรวมปาล์ม ส่งโรงงานสกัดน้ำมันปาล์มของชุมนุมสหกรณ์ชาวสวนปาล์มน้ำมันกระบี่ จำกัด เพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิตและเชื่อมโยงเครือข่ายแบบครบวงจร

(2) ให้สหกรณ์กองทุนสวนยาง ซึ่งเป็นศูนย์กลางได้ส่งยางพาราไปจำหน่ายกับบริษัทร่วมทุนยางระหว่างประเทศ (ITRICO) ได้

(3) ให้ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรกระบี่ จำกัด เป็นศูนย์รวมเครือข่ายพันธมิตรทางธุรกิจหลากหลายของจังหวัดกระบี่

(4) ส่งเสริมกลุ่มสตรีและเยาวชนต้นแบบเกิดขึ้น ไม่น้อยกว่า 5 กลุ่ม

(5) เป็นแหล่งข้อมูลข่าวสาร ส่งเสริมพัฒนาผลิตภัณฑ์ การตลาดสินค้าสหกรณ์/ กลุ่มเกษตรกรอย่างยั่งยืน

(6) ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนให้ดำเนินธุรกิจที่เกิดจากความต้องการของชุมชนมิใช่เกิดจากบุคคลใด บุคคลหนึ่ง

(7) ส่งเสริมเผยแพร่และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่ผู้สนใจ

(8) ส่งเสริมให้ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติสหกรณ์ ข้อบังคับและระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพิ่มขึ้น

(9) จัดตั้งสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มสตรีสหกรณ์ และเยาวชนสหกรณ์

สหกรณ์

(10) ส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้าสู่มาตรฐานกรมส่งเสริม

(11) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ความช่วยเหลือในการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

(12) ช่วยเหลือ แนะนำให้สหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรได้ร่วมกันปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อก้าวสู่ความยั่งยืน

(13) แนะนำ สนับสนุนด้านการตลาด ให้ความรู้ด้านวิชาการ

(14) แนะนำด้านการวางแผนในการบริหาร การจัดการในองค์กรให้มี

ประสิทธิภาพ

(15) จัดหาศูนย์กลางการทำธุรกิจทุกรูปแบบให้สหกรณ์

(16) จัดหาปัจจัยการตลาดเพื่อลดต้นทุนให้สหกรณ์

(17) สนับสนุนเงินทุนให้สหกรณ์ เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์

(18) สมาชิกมีเอกสารสิทธิและคุณภาพชีวิตที่ดี

(19) สมาชิกอยู่ดีกินดี มีเอกสารสิทธิ์ครบถ้วน

(20) เป็นองค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกคนทุกกลุ่มได้รับสิทธิในที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง ครบถ้วนสามารถทำการเกษตรได้เหมาะสมและสร้างผลิตผลรายได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมบูรณ์พูนสุขพร้อมๆ กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ ทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสนับสนุนนโยบายรัฐบาล

(21) สมาชิกมีคุณภาพที่ดีได้มาตรฐาน เอกสารสิทธิในที่ดินครบถ้วน

ในปี 2553

### 3) เป้าหมาย (Goal)

- (1) พัฒนาคุณภาพระบบการส่งเสริมสหกรณ์และการบริการของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรตามความต้องการของสมาชิก
- (2) กำกับดูแลให้สหกรณ์ใช้หลักการอุดมการณ์ของสหกรณ์เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจ
- (3) สนับสนุนให้สหกรณ์มีความเข้มแข็งมั่นคง ยกระดับรายได้ของสมาชิก พัฒนาสังคมชุมชนรายรอบ
- (4) ยกระดับและพัฒนาขีดความสามารถในการทำหน้าที่ส่งเสริมแนะนำสหกรณ์

#### 5.1.2 ค่านิยม (Values)

"พัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ แก้ไขปัญหาหนี้ค้ำ ปราศจากการทุจริต"

##### 1) อำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการนิคมสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริมและพัฒนางานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร
- 3) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 4) ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 5) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

##### 2) อัตรากำลัง

บุคลากรที่ทำงานในสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จำนวนทั้งสิ้น 50 คน รายละเอียดดังนี้

- |                   |       |    |    |
|-------------------|-------|----|----|
| (1) ข้าราชการ     | จำนวน | 29 | คน |
| (2) ลูกจ้างประจำ  | จำนวน | 5  | คน |
| (3) พนักงานราชการ | จำนวน | 16 | คน |

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุษบา เชิดชู (2556) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรกคือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงาน และความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบาย และการบริหาร และด้านผลประโยชน์ตอบแทน มีภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

สุริย์พร น้อยมณี (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและงานเสร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด บุคลากรปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนที่องค์กรกำหนด บุคลากรมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ทำให้ได้รับผลตอบแทนการปฏิบัติงาน (โบนัส) ตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลการศึกษารายด้านพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานะของอาชีพ และเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ให้ประสบความสำเร็จ คือ 1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงาน 2) ปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความมั่นคงในงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ประกอบด้วยแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขศาสตร์จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล และด้านความก้าวหน้า เนื่องจากในการที่กระตุ้นให้บุคคลรักในงานองค์การจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ในที่นี้อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยการวัดผลสำเร็จของ กิจกรรมที่ทำ เพื่อให้บุคคลรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรมชาติ และสนับสนุนฝึกอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร อรกุล (2557) ที่พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด คือ ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ประกอบด้วย ด้านผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่ และ โอกาสก้าวหน้า และด้านปัจจัยค่าจูงหรือปัจจัยสุขศาสตร์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานผลงานจะสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารการทำงานร่วมกันซึ่งอาจต้องการคำปรึกษา หรือการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สำหรับด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร องค์การคลังสินค้าเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ บุคคลจะรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพที่จะไม่ถูกไล่ออกได้ง่าย สอดคล้องกับงานวิจัย ของ มณฑล รอยตระกูล (2556) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาใน ภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน นโยบาย และการบริหาร ความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 มี 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 64.10 ซึ่งด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เนื่องจากลักษณะงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล เช่น การตรวจสภาพกิจการ ซึ่งเป็นการตรวจ ณ สถานที่ประกอบการ โดยต้องมีการศึกษาสภาพ และลักษณะธุรกิจ รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลที่มีบนระบบเครือข่าย ราชการ เพื่อกำหนดประเด็นและแนวทางในการตรวจสภาพกิจการ จึงเป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า ต่อหน่วยงานและเป็นงานที่ทำทนายมีความน่าสนใจ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959) ที่ว่าปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้บุคคลรักงานและชอบงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ก็เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยกระตุ้นที่มีส่วนช่วยทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีต่อลักษณะของงาน ว่าเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ สำหรับด้านความเจริญเติบโต ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติเพื่อมาความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะกรมสรรพากรเป็นหน่วยงานจัดเก็บภาษีอากร โดยการปฏิบัติงานต้องอาศัย กฎหมายประมวลรัษฎากร ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ซึ่งมีการประกาศแก้ไขระเบียบ ข้อกฎหมายใหม่ทุกปี จึงจำเป็นต้องให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม สัมมนาและดูงาน ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959) ที่กล่าวว่าความเจริญเติบโต เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลส่วนใหญ่ต้องการการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งต้องการได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นงานที่ต้องประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้เสียภาษีหรือจากบุคคลในหน่วยงานอื่น ๆ ดังนั้น หากได้รับการยกย่องหรือคำชมเชยจากผลงานที่ปฏิบัติ จะทำให้เจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลมีความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎี สององค์ประกอบของ Herzberg (1959) ที่ว่า การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจเป็นการให้กำลังใจหรือแสดงความยินดียอมรับในความสามารถ สิ่งเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น สำหรับด้านความรับผิดชอบ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลส่วนใหญ่มีความตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแล ตามแนวทางปฏิบัติการกรมสรรพากร มีหน้าที่หลักคือการกำกับดูแลผู้เสียภาษีบนระบบกำกับดูแล ตรวจสอบสภาพกิจการแนะนำชี้แจงด้านภาษีอากร เป็นงานที่มีกำหนดระยะจะต้องปฏิบัติให้เสร็จตามระเบียบของกรมสรรพากร และต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จึงเป็นสิ่งที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสององค์ประกอบของ Herzberg (1959) ที่พบว่า การรับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ภัทรนันท์ ศิริไทย และจิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือน ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้วเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของจารุณี สารนอก (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้า เขต 3 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบที่ได้รับกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน



กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสถานะของอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสถานะของอาชีพ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของเนตรดาว มัชฌิมา (2549) พบว่าปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชรัลชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรัญญ์ และสุคนธ์ เครือคำ (2560) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 70.80 เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วง 35-40 ปี ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่ง 4-5 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกันพบว่า เพศและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นบุคลากรที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับตำแหน่ง 6-7 และ 20,001-30,000 บาทมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ โดยที่แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากไปหาน้อย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแรงจูงใจมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นโยบายการบริหารงาน ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน และโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับกฤษฎี เสรีจกิจดี (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับมณฑล รอยตระกูล (2547) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน รายได้และสวัสดิการ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงาน ข้อค้น พบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับกฤษฎี เสรีจกิจดี (2547) พบว่า ผลการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับมณฑล รอยตระกูล (2547) พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ภัทรพร ชนะการ (2561) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลบางกล้าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตัวแปรที่เข้าในสมการถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่ามีเพียง 1 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช/ปวส ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยดังกล่าวสามารถ

ร่วมกันทำนายพยากรณ์ได้ ร้อยละ 5.80 แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า โรงพยาบาลบางกล้า ควรมีสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น ประกันสังคม OT และวันลา รวมทั้งควรมีค่าตอบแทนให้มากกว่านี้ และควรเพิ่มกำลังคนในการทำงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

นันทวี อุ่นละมัย และกฤษดา เชียรวิฒนสุข (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตรีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม และด้านความต้องการความสำเร็จ โดยไม่หวังค่าตอบแทน ส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เนื่องจากความต้องการในการได้รับมอบหมายภาระงานและปฏิบัติงานที่มีความท้าทายแปลกใหม่ การได้รับการชื่นชมยินดี การได้รับการยอมรับจากองค์กร จากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน การได้ทำงานเพื่อตอบแทนองค์กร จะช่วยทำให้งานที่ออกมามีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ มีคุณค่าต่อองค์กร มีความถูกต้องและแม่นยำ และสามารถเอาไปใช้ได้ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สุदारัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้านความต้องการความสำเร็จสูงย่อมมีความต้องการแข่งขันกับมาตรฐานการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น และไม่ปรารถนาให้ตนเองประสบกับความล้มเหลว โดยบุคคลเหล่านี้จะชอบการทำงานที่มีความยากปานกลางเพื่อที่ตนเองจะลงมือทำได้สำเร็จ หรืองานนั้นมีความเสี่ยงปานกลางแต่ยังคงมุ่งมั่นทำงานด้วยความมานะ บากบั่น อดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคจนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ยังส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ด้านปริมาณของงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากความต้องการในการทำงานที่ท้าทาย และการได้รับการยกย่องชมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามจำนวนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับสุदारัตน์ ชีรธรรมธาดา (2557) ที่กล่าวว่า ความพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงานซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน สุดท้ายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะช่วยทำให้พนักงานได้สามารถทำงานได้เสร็จตามระยะเวลา ส่งงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

มณีนรัตน์ ศรีสุข และ ธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มีระดับแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ในระดับต่ำ

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 00.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 00.01 ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับด้านความประหยัด และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานกับคุณภาพของงาน มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือน และสวัสดิการกับด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ด้านนโยบายและการบริหารกับความรวดเร็วในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการกับด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานกับด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ

เกตุแก้ว พันซ่ง และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) โดยที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค่าจ้างที่ค่าเฉลี่ย 3.71 และที่ค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีแรงจูงใจเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี แรงจูงใจจากองค์การส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 โดยแต่ละด้านทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานภาพและตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.85 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านงาน และชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 โดยแต่ละด้านทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ซึ่งมีระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้สำหรับการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จำนวน 50 คน ผู้วิจัยใช้ข้อมูลรายชื่อจากฐานข้อมูลบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ข้อมูล ณ วันที่ 21 มิถุนายน 2563 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2563)

#### ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่งงาน	จำนวนประชากร (คน)
ข้าราชการ	29
ลูกจ้างประจำ	5
พนักงานราชการ	16
รวมทั้งสิ้น	50

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ โดยสร้างตามนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการแบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ รวมทั้งสิ้นจำนวน 28 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 7 ข้อ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 6 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยก้ำจุน รวมทั้งสิ้นจำนวน 38 ข้อ ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร จำนวน 6 ข้อ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 6 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร จำนวน 9 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 6 ข้อ และด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 8 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

## 2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลัดดาวรรณ สำราญ อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
2. อาจารย์ ดร.ปฐมพงศ์ กุ๊กแก้ว อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ
3. นายสถาพร วังบุญคง ผู้อำนวยการนิคมสหกรณ์อ่าวลึก สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

## 2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)** เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence)  $= \sum R/N$  แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976: 49) จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 (ภาคผนวก ข)

**2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity)** เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อคำถามต้องมีตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงถือว่าแต่ละข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน (Hair and others, 2006) จากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.506-0.952 (ภาคผนวก ข)

**2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)** เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984 : 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ระหว่าง 0.760-0.951 (ภาคผนวก ข)

**2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination)** เพื่อพิจารณาข้อคำถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item-Total Correlation) ต้องมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) จากการตรวจสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.401-0.900 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.584 - 0.688	0.760	0.412 - 0.547
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.563 - 0.908	0.874	0.477 - 0.722
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.506 - 0.852	0.887	0.485 - 0.900
ความรับผิดชอบ	0.513 - 0.923	0.889	0.568 - 0.800
ความก้าวหน้าในสายงาน	0.546 - 0.781	0.751	0.534 - 0.815
นโยบายขององค์กร	0.557 - 0.814	0.703	0.443 - 0.786
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.596 - 0.826	0.816	0.414 - 0.781
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	0.523 - 0.943	0.906	0.472 - 0.792
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.702 - 0.948	0.738	0.401 - 0.817
การปกครองบังคับบัญชา	0.814 - 0.951	0.951	0.642 - 0.814
ความมั่นคงในงาน	0.601 - 0.809	0.848	0.430 - 0.646
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.589 - 0.952	0.855	0.670 - 0.834



### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ผู้วิจัย โดยสาขาวิชาวิทยาการจัดการ จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามกับบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

**3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยใช้วิธีการการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเก็บข้อมูลกับบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ จำนวน 50 ชุด จากนั้นนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

**4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

**4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2-4** ประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการประมวลผลและวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการวิจัย ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบเพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อยที่สุด

**4.3 การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค่าเงินที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย และมีการทดสอบ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (วรางคณา จันทรัง, 2561: 14) ดังนี้

**4.3.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality)** ซึ่งตัวแปรตาม จะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการตรวจสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วรางคณา จันทรัง, 2561 : 18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

**4.3.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)** ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญ จากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วรางคณา จันทรัง, 2561: 20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน พบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

#### 4.3.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.198-0.716 แล้วจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2559) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.774-5.594 นั้นหมายความว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.5)

#### 4.3.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) โดยสร้างจาก

แผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ (วรารัณ จันทร์คง, 2561: 19) จากการทดสอบ พบว่า แผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.2)

#### 4.3.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

ศูนย์ ซึ่งตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่ามีค่า Residual เท่ากับ 0.000 แล้วจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin-Watson จะต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 (วรารัณ จันทร์คง, 2561: 18) จากการทดสอบพบว่ามีค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.557 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค. ตารางที่ 3.6)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

#### 1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 1.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
- 1.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน
- 1.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 1.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

- 1.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

##### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=50)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	12	24.00
หญิง	38	76.00
<b>2. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 26 ปี	0	0.00
26 – 30 ปี	7	14.00
31 – 35 ปี	13	26.00
36 – 40 ปี	7	14.00
41 – 45 ปี	9	18.00
46 – 50 ปี	6	12.00
51 – 55 ปี	4	8.00
56 ปี ขึ้นไป	4	8.00
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2	4.00
อนุปริญญา	2	4.00
ปริญญาตรี	29	58.00
ปริญญาโท	17	34.00
ปริญญาเอก	0	0.00
<b>4. สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	17	34.00
สมรส	33	66.00
หย่าร้าง	0	0.00
หม้าย	0	0.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. ตำแหน่งงาน</b>		
ข้าราชการ	29	58.00
พนักงานราชการ	16	32.00
ลูกจ้างประจำ	5	10.00
<b>6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	0	0.00
1 – 3 ปี	14	28.00
4 – 6 ปี	8	16.00
7 – 9 ปี	6	12.00
10 – 12 ปี	8	16.00
13 – 15 ปี	5	10.00
15 ปี ขึ้นไป	9	18.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 50 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 38 คน (ร้อยละ 76.00) และเพศชาย จำนวน 12 คน (ร้อยละ 24.00) ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 35 ปี จำนวน 13 คน (ร้อยละ 26.00) รองลงมา มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 9 คน (ร้อยละ 18.00) ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 29 คน (ร้อยละ 58.00) รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน (ร้อยละ 34.00) ด้านสถานภาพการสมรส ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส จำนวน 33 คน (ร้อยละ 66.00) รองลงมา สถานภาพโสด จำนวน 17 คน (ร้อยละ 34.00) ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 58.00) รองลงมา เป็นพนักงานราชการ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 32.00) และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี จำนวน 14 คน (ร้อยละ 28.00) รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 18.00)

## 2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

(n = 50)

ปัจจัยจูงใจ	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.21	0.40	มากที่สุด	1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.11	0.62	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.10	0.56	มาก	3
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.76	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	3.64	0.64	มาก	5
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.49</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.21$   $\sigma = 0.40$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\mu = 4.11$   $\sigma = 0.62$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ( $\mu = 4.10$   $\sigma = 0.56$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.76$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ( $\mu = 3.64$   $\sigma = 0.64$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
จูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

(n=50)

ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านสามารถปฏิบัติ หน้าที่ได้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์	25 (50.00)	21 (42.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.42	0.64	มากที่สุด
2. ท่านมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจและ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน	9 (18.00)	26 (52.00)	15 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.88	0.69	มาก
3. ผลสำเร็จของงาน เป็นไปตาม เป้าหมายที่ท่าน ต้องการ	7 (14.00)	40 (80.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.44	มาก
4. ท่านเกิดความรู้สึก พึงพอใจเมื่องาน สำเร็จ	27 (54.00)	21 (42.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.58	มากที่สุด
5. เพื่อความสำเร็จใน การปฏิบัติงาน ท่านยินดีทำงาน ล่วงเวลา	24 (48.00)	17 (34.00)	8 (16.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.28	0.81	มากที่สุด
	<b>รวม</b>					<b>4.21</b>	<b>0.40</b>	<b>มากที่สุด</b>



จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.21$   $\sigma = 0.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ( $\mu = 4.50$   $\sigma = 0.58$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ ( $\mu = 4.42$   $\sigma = 0.64$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานท่านยินดีทำงานล่วงเวลา ( $\mu = 4.28$   $\sigma = 0.81$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ ( $\mu = 4.50$   $\sigma = 0.58$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ ( $\mu = 4.08$   $\sigma = 0.44$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน ( $\mu = 3.88$   $\sigma = 0.69$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน	26 (52.00)	20 (40.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44	0.76	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	15 (30.00)	22 (44.00)	13 (26.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.77	มาก
3. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	14 (28.00)	24 (48.00)	11 (22.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.02	0.86	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	15 (30.00)	21 (42.00)	14 (28.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.02	0.86	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการให้บริการ ยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ท่านได้รับการยก ย่องและยอมรับจาก ผู้รับบริการ	15 (30.00)	26 (52.00)	9 (18.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.12	0.86	มาก
6. งานของท่านมีเกียรติ ศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือ	21 (42.00)	13 (26.00)	16 (32.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.86	มาก
7. ผู้บังคับบัญชา ไว้วางใจมอบหมาย งานสำคัญให้ทำ เสมอ	20 (40.00)	12 (24.00)	18 (36.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.86	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.11$   $\sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน ( $\mu$  จากผู้รับบริการ ( $\mu = 4.12$   $\sigma = 0.86$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
จูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

(n=50)

ด้านลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ลักษณะงานที่ทำตรง กับความรู้อ	11	32	6	0	1	4.04	0.73	มาก
ความสามารถ ของท่าน	(22.00)	(64.00)	(12.00)	(0.00)	(2.00)			
2. ลักษณะงานที่ทำ มีความท้าทาย สร้าง ความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	16	19	14	0	1	3.98	0.89	มาก
	(32.00)	(38.00)	(28.00)	(0.00)	(2.00)			
3. งานที่ท่านปฏิบัติมี ความเป็นอิสระในการ ปฏิบัติงาน	12	28	9	1	0	4.02	0.71	มาก
	(24.00)	(56.00)	(18.00)	(2.00)	(0.00)			
4. ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ที่จะ ปรับปรุงและพัฒนา งานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงขึ้น	19	27	4	0	0	4.30	0.61	มาก ที่สุด
	(38.00)	(54.00)	(8.00)	(0.00)	(0.00)			
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ ท่านสามารถแสดง ศักยภาพได้อย่างเต็มที่	13	31	6	0	0	4.14	0.61	มาก
	(26.00)	(62.00)	(12.00)	(0.00)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>4.10</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.10$   $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น ( $\mu = 4.30$   $\sigma = 0.61$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ( $\mu$ ของท่าน ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.73$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.71$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และลักษณะงานที่ทำให้มีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.98$   $\sigma = 0.89$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านทราบขอบเขต หน้าที่ความ รับผิดชอบใน ตำแหน่งงานของ ท่าน	22 (44.00)	22 (44.00)	6 (12.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.68	มาก ที่สุด
2. ลักษณะงานที่ท่าน รับผิดชอบมี ความสำคัญ	21 (42.00)	19 (38.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	7 (14.00)	3.94	1.33	มาก
3. ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง	12 (24.00)	22 (44.00)	13 (26.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	3.84	0.91	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. ท่านมีโอกาสได้นำ ความรู้ ความสามารถไปใช้ ในงานที่ได้รับ มอบหมาย	18 (36.00)	19 (38.00)	5 (10.00)	8 (16.00)	0 (0.00)	3.94	1.01	มาก
5. ท่านมีส่วนร่วม รับผิดชอบในการ กำหนดแผนงาน และแนวทางการ ปฏิบัติงาน	14 (28.00)	20 (40.00)	15 (30.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.94	0.82	มาก
6. ท่านยินดีที่จะ ทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสาย งานตามที่ ผู้บังคับบัญชา มอบหมาย	15 (30.00)	30 (60.00)	5 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.20	0.61	มาก
	<b>รวม</b>					<b>4.02</b>	<b>0.76</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านความ  
รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย  
มากที่สุด คือ ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน ( $\mu = 4.32$   $\sigma = 0.68$ )  
มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่  
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ( $\mu = 4.20$   $\sigma = 0.61$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบ  
ในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.94$   $\sigma = 0.82$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถไปใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 3.94$   $\sigma = 1.01$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ ( $\mu = 3.94$   $\sigma = 1.33$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\mu = 3.84$   $\sigma = 0.91$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
จูงใจ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
(n=50)								
1. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความรู้	13	17	12	8	0	3.70	1.04	มาก
การฝึกอบรม	(26.00)	(34.00)	(24.00)	(16.00)	(0.00)			
การพัฒนาศักยภาพ								
2. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาดูงาน	11	12	18	9	0	3.30	1.04	มาก
นอกสถานที่	(22.00)	(24.00)	(36.00)	(18.00)	(0.00)			
3. องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง	5	15	27	2	1	3.42	0.81	มาก
ที่ชัดเจนและยุติธรรม	(10.00)	(30.00)	(54.00)	(4.00)	(2.00)			
4. งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินการหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	17	14	15	3	1	3.86	1.03	มาก
	(34.00)	(28.00)	(30.00)	(6.00)	(2.00)			
5. การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	7	25	16	2	0	3.74	0.75	มาก
	(14.00)	(50.00)	(32.00)	(4.00)	(0.00)			
<b>รวม</b>						<b>3.64</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.64$   $\sigma = 0.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำมี โอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ( $\mu = 3.86$   $\sigma = 1.03$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ( $\mu = 3.74$   $\sigma = 0.75$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนา ศักยภาพ ( $\mu = 3.70$   $\sigma = 1.04$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ( $\mu = 3.42$   $\sigma = 0.81$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านได้รับการสนับสนุน ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ( $\mu = 3.30$   $\sigma = 1.04$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### 2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

(n=50)				
ปัจจัยค้ำจุน	$\mu$	$\sigma$	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
ด้านนโยบายขององค์กร	3.70	0.63	มากที่สุด	4
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.62	0.79	มาก	6
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	4.11	0.56	มาก	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.83	0.69	มาก	3
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.65	0.94	มาก	5
ด้านความมั่นคงในงาน	4.04	0.66	มาก	2
<b>รวม</b>	<b>3.82</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$   $\sigma = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ( $\mu = 4.11$   $\sigma = 0.56$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.66$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 3.83$   $\sigma = 0.69$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $\mu = 3.65$   $\sigma = 0.94$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ( $\mu = 3.62$   $\sigma = 0.79$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
 คำจูน ด้านนโยบายขององค์การ

ด้านนโยบายของ องค์การ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(n=50)							
1. มีการชี้แจงนโยบาย ให้ทราบทั่วถึงและมี ความชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน	17 (34.00)	20 (40.00)	12 (24.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.06	0.82	มาก
2. นโยบายมีความ สมดุลระหว่างสร้าง ความเจริญของ องค์การกับความ ก้าวหน้าของ บุคลากร	12 (24.00)	18 (36.00)	18 (36.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	3.80	0.86	มาก
3. นโยบายที่กำหนด นำไปสู่การ บริหารงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	7 (14.00)	23 (46.00)	17 (34.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	3.68	0.79	มาก
4. การบริหารงานมี ความยืดหยุ่นและมี ประสิทธิภาพสูง	4 (8.00)	21 (42.00)	23 (46.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	3.54	0.71	มาก



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านนโยบายของ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. การบริหารงานยึัด								
แนวทางการส่วน ร่วมของบุคลากร	5 (10.00)	24 (48.00)	18 (36.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	3.62	0.53	มาก
6. การบริหารงานยึัด								
แนวทางการกระจาย อำนาจในระดับ ต่าง ๆ	4 (8.00)	21 (42.00)	23 (46.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	3.54	0.71	มาก
						<b>3.70</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.70$   $\sigma = 0.63$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 4.06$   $\sigma = 0.82$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นโยบายมีความสมดุลระหว่างสร้างความสำเร็จขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร ( $\mu = 3.80$   $\sigma = 0.86$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก นโยบายที่กำหนดนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\mu = 3.68$   $\sigma = 0.79$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การบริหารยึัดแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร ( $\mu = 3.62$   $\sigma = 0.53$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง ( $\mu = 3.54$   $\sigma = 0.71$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการบริหารยึัดแนวทางการกระจายอำนาจในระดับต่าง ๆ ( $\mu = 3.54$   $\sigma = 0.71$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
 คำจูน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ท่าน ได้รับเพียงพอต่อ การเลี้ยงชีพ	9 (18.00)	17 (34.00)	16 (32.00)	1 (2.00)	7 (14.00)	3.40	1.23	มาก
2. ค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ท่าน ได้รับมีความ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	16 (32.00)	18 (36.00)	13 (26.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	3.92	0.97	มาก
3. สวัสดิการค่ารักษา พยาบาล	21 (42.00)	13 (26.00)	11 (22.00)	3 (6.00)	2 (4.00)	3.96	1.12	มาก
4. สวัสดิการ สงเคราะห์บุตรและ คู่สมรส	10 (20.00)	13 (26.00)	14 (28.00)	0 (0.00)	13 (26.00)	3.14	1.46	มาก
5. สวัสดิการหลัง เกษียณ	18 (36.00)	12 (24.00)	14 (28.00)	2 (4.00)	4 (8.00)	3.76	1.22	มาก
6. ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ย เลี้ยงที่ท่านได้รับอยู่ ในระดับเหมาะสม	16 (32.00)	8 (16.00)	20 (40.00)	4 (8.00)	2 (4.00)	3.64	1.14	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.62</b>	<b>0.79</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน  
 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.62$   $\sigma = 0.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ( $\mu = 3.96$   $\sigma = 1.12$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ( $\mu = 3.92$   $\sigma = 0.97$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สวัสดิการหลังเกษียณ ( $\mu = 3.76$   $\sigma = 1.22$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเหมาะสม ( $\mu = 3.64$   $\sigma = 1.14$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ( $\mu = 3.40$   $\sigma = 1.23$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสวัสดิการสงเคราะห์บุตร และคู่สมรส ( $\mu = 3.14$   $\sigma = 1.46$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร

ด้านความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	18 (36.00)	17 (34.00)	8 (16.00)	7 (14.00)	0 (0.00)	3.92	1.05	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น	17 (34.00)	21 (42.00)	11 (22.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.08	0.80	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา	12 (24.00)	23 (46.00)	14 (28.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.92	0.78	มาก
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	21 (42.00)	24 (48.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.30	0.71	มากที่สุด
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	14 (28.00)	24 (48.00)	12 (24.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.73	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความสัมพันธ์ของ บุคลากรในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
6. ท่านเต็มใจให้ความ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ทุกครั้งที่มีโอกาส	23 (46.00)	26 (52.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.44	0.54	มาก ที่สุด
7. ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดีจากเพื่อน ร่วมงานในองค์กร	13 (26.00)	31 (62.00)	6 (12.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.61	มาก
8. เพื่อนร่วมงานได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากท่าน เสมอ	13 (26.00)	29 (58.00)	7 (14.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.08	0.70	มาก
9. เพื่อนร่วมงานให้ความ ช่วยเหลือท่านในเรื่องการ ปฏิบัติงานตลอดเวลา	11 (22.00)	31 (62.00)	7 (14.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.04	0.67	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.11</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.11$   $\sigma = 0.56$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มี โอกาส ( $\mu = 4.44$   $\sigma = 0.54$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 4.30$   $\sigma = 0.71$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ท่านได้รับความร่วมมือ อย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ( $\mu = 4.14$   $\sigma = 0.61$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพื่อน ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน ( $\mu = 4.08$   $\sigma = 0.70$ ) มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเสมอ ( $\mu = 4.08$   $\sigma = 0.80$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.674$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.73$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา ( $\mu = 3.92$   $\sigma = 0.78$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 3.92$   $\sigma = 1.05$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย  
 คำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จำนวนชั่วโมงใน การทำงานมีความ เหมาะสม	26 (52.00)	20 (40.00)	3 (6.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	4.42	0.70	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมใน การทำงานมีความ เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความ สะอาด สถานที่ ผ่อนคลายช่วงพัก	15 (30.00)	20 (40.00)	7 (14.00)	8 (16.00)	0 (0.00)	3.84	1.04	มาก
3. อาคารสถานที่ ห้องทำงานมี ความเป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	18 (36.00)	16 (32.00)	8 (16.00)	1 (2.00)	7 (14.00)	3.74	1.35	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4. มีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและ ทรัพย์สินของ ท่านให้มีความ ปลอดภัย	8 (16.00)	18 (36.00)	14 (28.00)	2 (4.00)	7 (14.00)	3.38	1.23	มาก
5. วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน	13 (26.00)	15 (30.00)	18 (36.00)	4 (8.00)	0 (0.00)	3.74	0.94	มาก
6. หน่วยงานของ ท่านมีการนำ เทคโนโลยีที่จำเป็น และมีความทันสมัย เข้ามาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	14 (28.00)	17 (34.00)	16 (32.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	3.84	0.91	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.83</b>	<b>0.69</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83$   $\sigma = 0.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม ( $\mu = 4.42$   $\sigma = 0.70$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัย เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.84$   $\sigma = 0.91$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด สถานที่ผ่อนคลาย ช่วงพัก ( $\mu = 3.84$   $\sigma = 1.04$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

( $\mu = 3.74$   $\sigma = 0.94$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเป็นสัดส่วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.74$   $\sigma = 1.35$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และมีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย ( $\mu = 3.38$   $\sigma = 1.23$ ) มีความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครอง บังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชามีการ สั่งงานหรือ มอบหมายงานที่ ชัดเจน	8 (16.00)	24 (48.00)	11 (22.00)	0 (0.00)	7 (14.00)	3.52	1.20	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามี ความรู้ ความสามารถใน การทำงาน	10 (20.00)	29 (58.00)	9 (18.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	3.94	0.74	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำในการ ทำงานแก่ท่านได้ เป็นอย่างดี	12 (24.00)	19 (38.00)	11 (22.00)	8 (16.00)	0 (0.00)	3.70	1.02	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการ ควบคุมดูแล ปฏิบัติงาน ติดตาม งานอย่างใกล้ชิด	10 (20.00)	20 (40.00)	13 (26.00)	7 (14.00)	0 (0.00)	3.66	0.96	มาก

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านการปกครอง	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. ผู้บังคับบัญชามี								
การรับฟังข้อคิดเห็น	11	20	11	8	0	3.68	0.99	มาก
ข้อเสนอแนะอย่าง สม่ำเสมอ	(22.00)	(40.00)	(22.00)	(16.00)	(0.00)			
6. ผู้บังคับบัญชามี								
ความยุติธรรมใน การบังคับบัญชา	9	19	12	2	8	3.38	1.29	มาก
	(18.00)	(38.00)	(24.00)	(4.00)	(16.00)			
						<b>3.65</b>	<b>0.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.65$   $\sigma = 0.94$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน ( $\mu = 3.94$   $\sigma = 0.74$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี ( $\mu = 3.70$   $\sigma = 1.02$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.68$   $\sigma = 0.99$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ( $\mu = 3.66$   $\sigma = 0.96$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน ( $\mu = 3.52$   $\sigma = 1.20$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ( $\mu = 3.38$   $\sigma = 1.29$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.องค์การของท่านมีความมั่นคง	23 (46.00)	22 (42.00)	5 (10.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.66	มากที่สุด
2.ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง	23 (46.00)	19 (38.00)	5 (10.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	4.22	0.93	มากที่สุด
3.ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยไม่เป็นธรรม	16 (32.00)	23 (46.00)	8 (16.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	4.02	0.92	มาก
4.องค์การของท่านมีระบบการประเมินผลดัชนีชี้วัดผลงานที่เป็นธรรม	10 (20.00)	23 (46.00)	14 (28.00)	1 (2.00)	2 (4.00)	3.76	0.94	มาก
5.องค์การของท่านมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี	9 (18.00)	25 (50.00)	15 (30.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.84	0.74	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.04</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>

(n=50)

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคง ( $\mu = 4.36$   $\sigma = 0.66$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง ( $\mu = 4.22$   $\sigma = 0.93$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยไม่เป็นธรรม ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.92$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี ( $\mu = 3.84$   $\sigma = 0.74$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล ดังนี้ชี้วัดผลงานที่เป็นธรรม ( $\mu = 3.76$   $\sigma = 0.94$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

#### 2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	1 การปฏิบัติงานของ ท่านมีการวางแผน ล่วงหน้า มีการ จัดลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วน ของงาน	11 (22.00)	29 (58.00)	10 (20.00)	0 (0.00)			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2. ท่านปรับปรุง								
กระบวนการทำงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ ความสำเร็จของงาน	14 (28.00)	29 (58.00)	7 (14.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.14	0.64	มาก
3. ผลการปฏิบัติงาน								
ของท่านมีความถูก ต้องครบถ้วน เป็นกลาง เชื่อถือได้	10 (20.00)	32 (64.00)	8 (16.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.04	0.61	มาก
4. ปริมาณงานสมดุล								
กับอัตรากำลังคน ขององค์กร	7 (14.00)	26 (52.00)	16 (32.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.78	0.71	มาก
5. ท่านสามารถทำงาน								
ได้ตามกำหนด แม้จะมีสถานการณ์ สำคัญและเร่งด่วน เข้ามาแทรก	7 (14.00)	30 (60.00)	12 (24.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	3.86	0.67	มาก
6. ท่านนำทรัพยากร								
ที่ใช้แล้วหรือมีใน องค์กร มาประยุกต์ และพัฒนาให้เกิด ประโยชน์ต่อผล การปฏิบัติงานได้	12 (24.00)	23 (46.00)	15 (30.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.74	มาก

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\mu$	$\sigma$	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7. ท่านสามารถ กระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ ทรัพยากรได้อย่าง คุ้มค่า	7 (14.00)	17 (34.00)	19 (38.00)	0 (0.00)	7 (14.00)	3.34	1.17	มาก
8. การวัดผลและ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีความ ชัดเจนขององค์กร และแต่ละบุคคล สามารถนำมา ปรับปรุงแก้ไขได้	8 (16.00)	23 (46.00)	11 (22.00)	0 (0.00)	8 (16.00)	3.46	1.25	มาก
	รวม					3.82	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$   $\sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ( $\mu = 4.14$   $\sigma = 0.64$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นกลาง เชื่อถือได้ ( $\mu = 4.04$   $\sigma = 0.61$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของท่านมีการวางแผนล่วงหน้า มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน ( $\mu = 4.02$   $\sigma = 0.65$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์กรมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้ ( $\mu = 3.94$   $\sigma = 0.74$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ท่านสามารถทำงานได้ตามกำหนดแม้จะมีสถานการณ์สำคัญและเร่งด่วนเข้ามาแทรก ( $\mu = 3.86$   $\sigma = 0.67$ ) มีความคิดเห็นอยู่ใน

ในระดับมาก ปริมาณงานสมดุลกับอัตรากำลังคนขององค์กร ( $\mu = 3.78$   $\sigma = 0.71$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขององค์กรและแต่ละบุคคลสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขได้ ( $\mu = 3.46$   $\sigma = 1.25$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ( $\mu = 3.34$   $\sigma = 1.17$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 2.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-11 ดังตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยจูงใจ

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจ	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	-0.161 (0.162)
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.395* (0.153)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.294* (0.139)
ด้านความรับผิดชอบ	0.017 (0.103)
ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	0.331* (0.126)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.675
Maximum VIF	3.460

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในสายงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = -0.161$  S.E. = 0.1620  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเชิงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.395$  S.E. = 0.153  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.294$  S.E. = 0.139  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.017$  S.E. = 0.103  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.331$  S.E. = 0.126  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 5

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยเชิงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 0.665 + 0.398(\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.324(\text{ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ}) + 0.323(\text{ความก้าวหน้าในสายงาน})$$

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยค่าจูน

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยค่าจูน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านนโยบายขององค์กร	0.308** (0.085)
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	0.354** (0.068)
ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	0.228 (0.135)

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยคำจูน	ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.012 (0.095)
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.347** (0.064)
ด้านความมั่นคงในงาน	-0.057 (0.084)
Adjusted R <sup>2</sup>	0.778
Maximum VIF	3.229

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูน พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายขององค์กร มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.308$  S.E. = 0.085  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคำจูนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.354$  S.E. = 0.068  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.228$  S.E. = 0.135  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.012$  S.E. = 0.095  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = 0.347$  S.E. = 0.064  $p < 0.05$ ) ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ 10 และปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานไม่มี

อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\beta = -0.057$  S.E. = 0.084  $p > 0.05$ ) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 11 โดยเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยคำจูงที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน =  $-0.02 + 0.305$  (นโยบายขององค์กร) +  $0.277$  (ผลตอบแทนและสวัสดิการ) +  $0.230$  (การปกครองบังคับบัญชา)

## 2.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = -0.161$ S.E. = 0.1620 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.395$ S.E. = 0.153 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.294$ S.E. = 0.139 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.017$ S.E. = 0.103 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน



ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
5. ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.331$ S.E. = 0.126 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
6. ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.308$ S.E. = 0.085 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
7. ปัจจัยค่าจูนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.354$ S.E. = 0.068 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
7. ปัจจัยค่าจูนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.354$ S.E. = 0.068 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
8. ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.228$ S.E. = 0.135 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
9. ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.012$ S.E. = 0.095 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
10. ปัจจัยค่าจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = 0.347$ S.E. = 0.064 $p < 0.05$	ยอมรับ สมมติฐาน
11. ปัจจัยค่าจูนด้านความมั่นคงในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่	$\beta = -0.057$ S.E. = 0.084 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ปัจจัยจุดใจ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจูน ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่วนด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการปกครองบังคับบัญชา มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 5 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ 4) เพื่อทดสอบ อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงาน สหกรณ์ จังหวัดกระบี่ และ 5) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ ซึ่งสรุปผลดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 1. สรุปการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดกระบี่ จากประชากร จำนวน 50 คน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-3 ปี

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ รองลงมาคือ ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้รับบริการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน รองลงมา คือ ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รองลงมา คือ การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยค่าจูง ด้านนโยบายขององค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ นโยบายมีความสมดุลระหว่างสร้างความเจริญขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง และการบริหารงานยึดแนวทางการกระจายอำนาจในระดับต่าง ๆ ปัจจัยค่าจูง ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล รองลงมา คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สวัสดิการสงเคราะห์บุตรและคู่สมรส ปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน

ของท่านให้มีความปลอดภัย ปัจจัยสำคัญด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา ปัจจัยสำคัญ ด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความมั่นคง รองลงมา คือ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล คำนึงชี้วัดผลงานที่เป็นธรรม

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นกลาง เชื่อถือได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ได้อย่างคุ้มค่า

#### 1.5 การวิเคราะห์อิทธิพลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

2. ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

3. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

4. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

5. ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในสายงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในสายงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

6. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

7. ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

8. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

9. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

10. ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

11. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

## 2. อภิปรายผลการวิจัย

2.1 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในสายงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก

บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยยินดีที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาและรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ

**2.2 การศึกษาอิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ประกอบด้วย ปัจจัยค้ำจุน 6 ด้าน ได้แก่ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก บุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ มีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส มีการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

**2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือ โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานล่วงหน้า มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน ซึ่งถือเป็นการปฏิบัติงานอย่างมีระบบ

**2.4 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ** ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

**2.4.1 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่รู้สึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับความตั้งใจของตนเอง และมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง ขัดแย้งกับ ชรัลชิดา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, สุคนธ์ เครือคำ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

**2.4.2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองซึ่งได้รับการยอมรับจากผู้ให้บริการ สอดคล้องกับ สายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

**2.4.3 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูงซึ่งแสดงถึงการมีศักยภาพของตนเอง สอดคล้องกับ สายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

**2.4.4 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่เข้าใจในขอบเขตและหน้าที่ตามตำแหน่งงานของตน และมีความยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ขัดแย้งกับ สายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01



**2.4.5 อิทธิพลของปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในสายงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในสายงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่เล็งเห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าโดยอาจได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ สายชล ศิริพงษ์ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในสายงานส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

**2.5 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ** ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

**2.5.1 อิทธิพลของปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากองค์กรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ ชรัลชิดา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, สุคนธ์ เครือ่นาคำ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านนโยบายการบริหารงานมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

**2.5.2 อิทธิพลของปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร สอดคล้องกับ ชรัลชิดา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์, สุคนธ์ เครือ่นาคำ (2559) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ และสวัสดิการ

มีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี

**2.5.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอทุกครั้งที่มีโอกาส และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ชัดแย้งกับ ภัทรนันท์ ศิริไทย, ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

**2.5.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งองค์กรยังมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ชัดแย้งกับ มณีนรัตน์ ศรีคู่ย์, ธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**2.5.5 อิทธิพลของปัจจัยด้าน การปกครองบังคับบัญชาที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่มีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และมีการให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ ภัทรนันท์ ศิริไทย, ชิตพล ชัยมะดัน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว

**2.5.6 อิทธิพลของปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่** ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่รู้สึกถึงความมั่นคงขององค์กรและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบของตน ทำให้มีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม, ธวัชชัย ทุมทอง (2562) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### 3.1 ข้อเสนอแนะงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กร ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติงาน โดยรู้สึกว่าเป็นงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือ อีกทั้งยังได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้รับบริการ แต่ถึงแม้จะได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาก็เป็นกำลังใจสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา จึงควรให้การยอมรับในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

2) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในสายงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติเป็นงานที่มีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่นอีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนในด้านการเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งองค์กรควรให้การส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำผลงานเพื่อสามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามสายงานได้

4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายขององค์กร เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ให้ทราบทั่วถึงและมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายขององค์กรมีความสมดุลระหว่างการสร้างความเจริญเติบโตขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร และเป็นนโยบายที่กำหนดไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ องค์กรควรคงไว้ซึ่งนโยบายในการบริหารงานที่มีความชัดเจน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรภายในองค์กรต่อไป

5) ปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการหลังเกษียณ ซึ่งสร้างความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยและความอบอุ่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี

6) ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกเคารพ ศรัทธา ส่งผลไปยังความผูกพันต่อองค์กร

### 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

2) การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือ ด้านความสุขในการทำงาน



**บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หลาสวงษ์. (2528). *จิตวิทยาการศึกษาฉบับปรับปรุงใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2542). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกตุแก้ว พันซ่ง และราเชนทร์ นพณัฐวงศกร. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.). *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(1). “กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.2557” (2557, 30 ธันวาคม) ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131 ตอนที่ 88 ก
- คทาวิฑูร พรหมายน. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย 1 ฝ่าย 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). (รัฐศาสตร์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2539). *สถิติพื้นฐาน*. ขอนแก่น: โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ชรัลชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ และสุคนธ์ เครือน้ำคำ. (2560). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ถวิล เกื้อกูลวงศ์. (2528). *การจูงใจเพื่อผลงาน*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์เอนด์ดี.
- นันทวดี อุณหะมัย และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 9(3), (126-138).
- บุญอนันต์ พิพย์ทรัพย์. (2560). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: รัตนาไทร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พงศ์ หรดา. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

ไพศาล มะระพุกษ์วรรณ และคณะ. (2542). *การจัดและพัฒนางานองค์การทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2544, ค้นคืนวันที่ 30 มิถุนายน 2563

จาก <http://www.royin.go.th/dictionary/index.php>

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

มณีนันต์ ศรีคู่ย์ และธวัชชัย ทุมทอง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*, 15(1).

เมธา หริมเทพาธิป. *แนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยา*, ค้นคืนวันที่ 19 มิถุนายน 2563

จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>

รัชนก มูลเกตุ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ลัดดาวัลย์ เพชร โรจน์ และคณะ. (2545). *ระเบียบวิธีการวิจัย*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

วรรณภา ระย้างาม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานประมาณเพื่อสันติ*. (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

วินิจ เทือกทอง. (2555). *การวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา*. *วารสารครุปริทัศน์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 7 (1), 16 -20.

วิจิต อุ่ออัน. (2554). *การวิจัยและสืบค้นข้อมูลทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สถิต คำลาเลียง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

สายชล ศิริพงษ์. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดงานสรรพากร ภาค 9*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล อีสาน, ขอนแก่น.

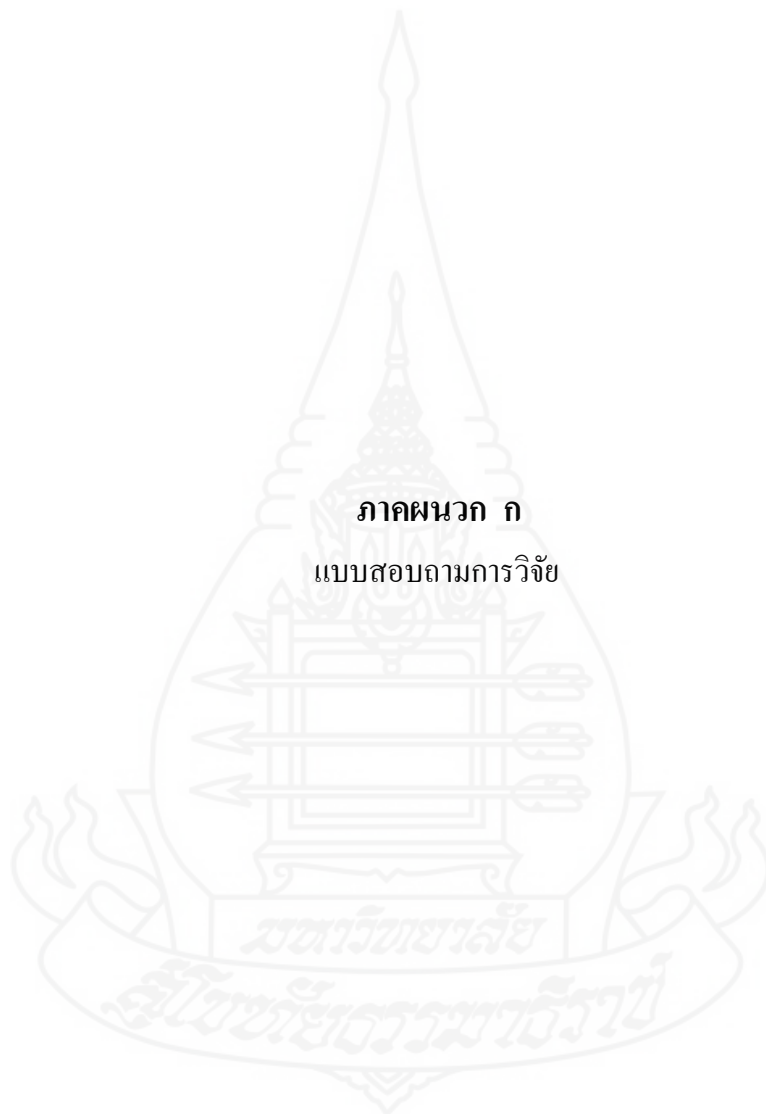
- สมทบ ไสลชัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลตำบลจองถนน อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย. 100 ปี สหกรณ์ไทย: ประวัติความเป็นมาและแนวโน้มการพัฒนาสหกรณ์ในทศวรรษหน้า. ค้นคืนวันที่ 10 สิงหาคม 2563.  
จาก <http://www.coop.in.th/article.php?aid=5600>
- สุรเดช ลิปิกรณ์. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแนวโน้มในการลาออกของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพมหานคร จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ระบบค่าตอบแทน, ค้นคืนเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2563  
จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่. ค้นคืนวันที่ 21 มิถุนายน 2563 จาก [http://aumnuychai.blogspot.com/2013/09/herzberg-and-other.html](https://web.cpd.go.th/phetchaburi/อารี พันธุ์มณี. (2546). จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน. กรุงเทพมหานคร: ไชยโหมเอ็ดดิเคท. อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544. ปัจจัยทางชีวสังคม ลักษณะทางพุทธและจิตลักษณะที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องประดับ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.</a></p>
<p>อำนวยการชัย บุญศรี. (2556). <i>ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก</i>. ค้นคืนเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563<br/>จาก <a href=)
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive 30<sup>th</sup> Anniversary ed.* Cambridge MA Harvard University
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (1990). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side Work (3rd ed.)*. Boston : Allyn and Bacon.
- Buchanan, D. and Huuzynski, A. (2004). *Organizational Behaviour: An Introductory Text*. 5<sup>th</sup> ed. HarLow: Prentice Hall.
- Dessler, G. (2012). *A Framework for Human Resource Management*. Person Education Indochina Ltd.
- Middlemist, R.D., & Hitt, M.A. (1988). *Organization behavior: Managerial strategies*. St. Paul: West Publishing.



ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามการวิจัย**



## แบบสอบถาม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

\*\*\*\*\*

คำอธิบาย แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษาของนักศึกษาปริญญาโทมหาวิทยาลัยสุโขทัย  
 ธรรมาราช จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดให้ข้อมูลที่เป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้  
 เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านและขอขอบพระคุณท่าน ณ โอกาสนี้ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง ( ) ตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 26 ปี ( ) 26 – 30 ปี ( ) 31 – 35 ปี  
 ( ) 36 – 40 ปี ( ) 41 – 45 ปี ( ) 46 – 50 ปี  
 ( ) 51 – 55 ปี ( ) 56 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

( ) ต่ำกว่าอนุปริญญา ( ) อนุปริญญา ( ) ปริญญาตรี  
 ( ) ปริญญาโท ( ) ปริญญาเอก ( ) อื่นๆ ระบุ.....

4. สถานภาพการสมรส

( ) โสด ( ) สมรส ( ) หย่าร้าง ( ) หม้าย

5. ตำแหน่งงาน

( ) ข้าราชการ  
 ( ) พนักงานราชการ  
 ( ) ลูกจ้างประจำ  
 ( ) อื่นๆ ระบุ.....

## 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ( ) ต่ำกว่า 1 ปี      ( ) 1-3 ปี      ( ) 4-6 ปี      ( ) 7-9 ปี  
 ( ) 10-12 ปี      ( ) 13-15 ปี      ( ) 15 ปี ขึ้นไป

## ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

- 5 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด  
 4 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก  
 3 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง  
 2 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย  
 1 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยจูงใจ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>						
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์					
1.2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงาน					
1.3	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ					
1.4	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ					
1.5	เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านยินดีทำงานล่วงเวลา					
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>						
2.1	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน					
2.2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2.3	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.4	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน					
2.5	ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้รับบริการ					
2.6	งานของท่านมีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือ					

ปัจจัยจูงใจ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.7	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ					
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>						
3.1	ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน					
3.2	ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3.3	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน					
3.4	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ					
3.5	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>						
4.1	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน					
4.2	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ					
4.3	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
4.4	ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ความสามารถไปใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย					
4.5	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
4.6	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน					
4.7	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากสายงานตาม que ผู้บังคับบัญชามอบหมาย					

ปัจจัยจูงใจ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน</b>						
5.1	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ					
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่					
5.3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในหน้าที่การงานเสมอจากผู้บังคับบัญชา					
5.4	องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน และยุติธรรม					
5.5	งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
5.6	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น					

### ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

**คำชี้แจง** กรุณาทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่อง ( ) ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

- 5 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก
- 3 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย
- 1 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยค้ำจุน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านนโยบายขององค์กร</b>						
1.1	มีการชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
1.2	นโยบายมีความสมดุลระหว่างการสร้างความเจริญขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร					
1.3	นโยบายที่กำหนดนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.4	การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง					
1.5	การบริหารงานยึดแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร					
1.6	การบริหารงานยึดแนวทางการกระจายอำนาจในระดับต่าง ๆ					
1.7	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ					
<b>2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
2.1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ					
2.2	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง					
2.3	สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล					
2.4	สวัสดิการสงเคราะห์บุตรและคู่สมรส					
2.5	สวัสดิการหลังเกษียณ					
2.6	ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยงที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเหมาะสม					

ปัจจัยค้ำจุน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</b>						
3.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
3.2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเสมอ					
3.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
3.4	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.5	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3.6	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
3.7	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร					
3.8	เพื่อนร่วมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านเสมอ					
3.9	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
<b>4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>						
4.1	จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม					
4.2	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด สถานที่ผ่อนคลายช่วงพักเบรก					
4.3	อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเป็นสัดส่วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4.4	มีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย					
4.5	วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					



ปัจจัยค้ำจุน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.6	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็น และมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
<b>5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>						
5.1	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ ชัดเจน					
5.2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน					
5.3	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่าน ได้เป็นอย่างดี					
5.4	ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตาม งานอย่างใกล้ชิด					
5.5	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างสม่ำเสมอ					
5.6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา					
<b>6. ด้านความมั่นคงในงาน</b>						
6.1	องค์กรของท่านมีความมั่นคง					
6.2	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการ ทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง					
6.3	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการ ทำงานโดยไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยไม่เป็นธรรม					
6.4	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผล คำนึงถึง วัดผลงานที่เป็นธรรม					
6.5	องค์กรของท่านมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี					

#### ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ตามระดับความคิดเห็นของท่าน

- 5 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด  
 4 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก  
 3 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง  
 2 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย  
 1 แทนค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับ ไม่เห็นด้วย

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	การปฏิบัติงานของท่านมีการวางแผนล่วงหน้า มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน					
2	ท่านปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน					
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นกลาง เชื่อถือได้					
4	ปริมาณงานสมดุลกับอัตรากำลังคนขององค์กร					
5	ท่านสามารถทำงานได้ตามกำหนด แม้จะมีสถานการณ์สำคัญและเร่งด่วนเข้ามาแทรก					
6	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์กร มาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้					
7	ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า					
8	การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขององค์กรและแต่ละบุคคล สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขได้					

**ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ**

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ข**  
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



**แบบตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ**  
**การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC)**  
**แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ**

ปัจจัยจูงใจ		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>					
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1
1.2	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในงาน	1	1	1	1
1.3	ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการ	1	1	1	1
1.4	ท่านเกิดความรู้สึกพึงพอใจเมื่องานสำเร็จ	1	1	1	1
1.5	เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ท่านยินดีทำงานล่วงเวลา	0	1	1	0.67
<b>2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>					
2.1	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานของท่าน	0	1	1	0.67
2.2	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
2.3	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
2.4	ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน	1	1	1	1
2.5	ท่านได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้รับบริการ	1	1	1	1
2.6	งานของท่านมีเกียรติศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับนับถือ	0	1	1	0.67
2.7	ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	1	1	1	1

ปัจจัยเชิงใจ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	
	คนที่	คนที่	คนที่		
	1	2	3		
<b>3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>					
3.1	ลักษณะงานที่ทำตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1
3.2	ลักษณะงานที่ทำให้มีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3.3	งานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
3.4	ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุง และพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นกว่าเดิมเสมอ	1	0	1	0.67
3.5	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	0	1	1	0.67
<b>4. ด้านความรับผิดชอบ</b>					
4.1	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่าน	0	1	1	0.67
4.2	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสำคัญ	1	0	1	0.67
4.3	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1
4.4	ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถไปใช้ในงานที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
4.5	ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1
4.6	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	1	1	1	1

ปัจจัยเชิงใจ		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
4.7	ท่านยินดีที่จะทำงานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชามอบหมาย	1	1	1	1
<b>5. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน</b>					
5.1	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพ	1	1	1	1
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่	1	0	1	0.67
5.3	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในหน้าที่การงานเสมอจากผู้บังคับบัญชา	1	0	1	0.67
5.4	องค์กรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	1	1	1	1
5.5	งานที่ท่านทำมีโอกาสก้าวหน้าหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	1	1	1	1
5.6	การปฏิบัติงานในองค์กรนี้ทำให้ได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น	1	1	1	1

แบบประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
<b>1. ด้านนโยบายขององค์กร</b>					
1.1	มีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.67
1.2	นโยบายมีความสมดุลระหว่างการสร้างความเจริญขององค์กรกับความก้าวหน้าของบุคลากร	1	1	1	1
1.3	นโยบายที่กำหนดนำไปสู่การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1
1.4	การบริหารงานมีความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูง	0	1	1	0.67
1.5	การบริหารงานยึดแนวทางการมีส่วนร่วมของบุคลากร	1	1	1	1
1.6	การบริหารงานยึดแนวทางการกระจายอำนาจในระดับต่างๆ	0	1	1	0.67
1.7	การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ	1	0	1	0.67
<b>2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
2.1	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ	1	1	1	1
2.2	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง	1	1	1	1
2.3	สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	0	1	1	0.67
2.4	สวัสดิการสงเคราะห์บุตรและคู่สมรส	0	1	1	0.67



ปัจจัยค้ำจุน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
<b>3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</b>					
2.5	สวัสดิการหลังเกษียณ	0	1	1	0.67
2.6	ค่าล่วงเวลา ค่าเบี่ยงเบนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับเหมาะสม	0	1	1	0.67
3.1	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	1	1	1	1
3.2	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเสมอ	1	1	1	1
3.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา	1	1	1	1
3.4	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา	0	1	1	0.67
3.5	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0	1	1	0.67
3.6	ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	0	1	1	0.67
3.7	ท่านได้รับความร่วมมืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร	0	1	1	0.67
3.8	เพื่อนร่วมงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากท่านเสมอ	0	1	1	0.67
3.9	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในเรื่องการปฏิบัติงานตลอดเวลา	0	1	1	0.67
<b>4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
4.1	จำนวนชั่วโมงในการทำงานมีความเหมาะสม	1	0	1	0.67
4.2	สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด สถานที่ผ่อนคลายช่วงพักเบรก	0	1	1	0.67

ปัจจัยค้ำจุน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่	คนที่	คนที่	
		1	2	3	
4.3	อาคารสถานที่ ห้องทำงานมีความเป็นสัดส่วนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4.4	มีการป้องกัน คุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของท่านให้มีความปลอดภัย	1	1	1	1
4.5	วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4.6	หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	1	0	1	0.67
<b>5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>					
5.1	ผู้บังคับบัญชามีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจน	0	1	1	0.67
5.2	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการทำงาน	1	1	1	1
5.3	ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำในการทำงานแก่ท่านได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1
5.4	ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1
5.5	ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1
5.6	ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	0	1	1	0.67
<b>6. ด้านความมั่นคงในงาน</b>					
6.1	องค์กรของท่านมีความมั่นคง	0	1	1	0.67
6.2	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง	1	1	1	1

ปัจจัยค้ำจุน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
6.3	ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงาน โดยไม่เป็นธรรมเนียม	1	1	1	1
6.4	องค์การของท่านมีระบบการประเมินผล ดัชนีชี้วัดผลงานที่เป็นธรรมเนียม	0	1	1	0.67
6.5	องค์การของท่านมีภาพพจน์และชื่อเสียงที่ดี	0	1	1	0.67



**แบบประเมินความสอดคล้องของข้อความความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่**

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	การปฏิบัติงานของท่านมีการวางแผนล่วงหน้า มีการจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน	1	1	1	1
2	ท่านปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จของงาน	1	1	1	1
3	ผลการปฏิบัติงานของท่านมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นกลาง เชื่อถือได้	1	1	1	1
4	ปริมาณงานสอดคล้องกับอัตรากำลังคนขององค์กร	1	0	1	0.67
5	ท่านสามารถทำงานได้ตามกำหนด แม้จะมีสถานการณ์สำคัญและเร่งด่วนเข้ามาแทรก	1	1	1	1
6	ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์กร มาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้	0	1	1	0.67
7	ท่านสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากร ได้อย่างคุ้มค่า	1	1	1	1
8	การวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความชัดเจนขององค์กรและแต่ละบุคคล สามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขได้	0	1	1	0.67

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายข้อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน)  
และค่าอำนาจ จำแนกของแบบสอบถาม (รายข้อ)

ตัวแปรและข้อคำถาม	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
<b>1. ปัจจัยจูงใจ</b>			
<b>1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>			
ข้อ 1	0.603	0.760	0.412
ข้อ 2	0.527		0.547
ข้อ 3	0.688		0.493
ข้อ 4	0.629		0.527
ข้อ 5	0.584		0.458
<b>1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</b>			
ข้อ 1	0.756	0.847	0.722
ข้อ 2	0.908		0.717
ข้อ 3	0.563		0.484
ข้อ 4	0.676		0.491
ข้อ 5	0.688		0.477
ข้อ 6	0.750		0.752
ข้อ 7	0.854		0.743
<b>1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ</b>			
ข้อ 1	0.852	0.887	0.487
ข้อ 2	0.506		0.900

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
ข้อ 3	0.610		0.755
ข้อ 4	0.603		0.485
ข้อ 5	0.590		0.548
<b>1.4 ด้านความรับผิดชอบ</b>			
ข้อ 1	0.527	0.889	0.643
ข้อ 2	0.923		0.568
ข้อ 3	0.661		0.800
ข้อ 4	0.710		0.731
ข้อ 5	0.513		0.782
ข้อ 6	0.591		0.742
<b>1.5 ด้านความก้าวหน้าในสายงาน</b>			
ข้อ 1	0.781	0.751	0.706
ข้อ 2	0.734		0.815
ข้อ 3	0.546		0.536
ข้อ 4	0.764		0.534
ข้อ 5	0.746		0.664

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
<b>2. ปัจจัยคำจูน</b>			
<b>2.1 ด้านนโยบายขององค์กร</b>			
ข้อ 1	0.639	0.703	0.449
ข้อ 2	0.676		0.443
ข้อ 3	0.814		0.566
ข้อ 4	0.671		0.762
ข้อ 5	0.759		0.786
ข้อ 6	0.557		0.574
<b>2.2 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>			
ข้อ 1	0.596	0.816	0.714
ข้อ 2	0.685		0.456
ข้อ 3	0.826		0.461
ข้อ 4	0.740		0.781
ข้อ 5	0.811		0.494
ข้อ 6	0.723		0.414
<b>2.3 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร</b>			
ข้อ 1	0.943	0.906	0.728
ข้อ 2	0.845		0.702
ข้อ 3	0.840		0.766
ข้อ 4	0.937		0.472
ข้อ 5	0.851		0.695
ข้อ 6	0.842		0.426
ข้อ 7	0.575		0.761

ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
ข้อ 8	0.523		0.719
ข้อ 9	0.805		0.792
<b>2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
ข้อ 1	0.859	0.738	0.592
ข้อ 2	0.908		0.817
ข้อ 3	0.914		0.699
ข้อ 4	0.948		0.700
ข้อ 5	0.702		0.424
ข้อ 6	0.730		0.401
<b>2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>			
ข้อ 1	0.942	0.951	0.642
ข้อ 2	0.814		0.760
ข้อ 3	0.932		0.804
ข้อ 4	0.943		0.785
ข้อ 5	0.928		0.814
ข้อ 6	0.951		0.717
<b>2.6 ด้านความมั่นคงในงาน</b>			
ข้อ 1	0.601	0.848	0.594
ข้อ 2	0.626		0.550
ข้อ 3	0.782		0.646
ข้อ 4	0.809		0.607
ข้อ 5	0.660		0.430



ตัวแปรและข้อความ	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจ จำแนก (Discriminant Power)
<b>3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</b>			
ข้อ 1	0.843	0.855	0.834
ข้อ 2	0.589		0.828
ข้อ 3	0.769		0.733
ข้อ 4	0.722		0.536
ข้อ 5	0.841		0.672
ข้อ 6	0.802		0.717
ข้อ 7	0.945		0.670
ข้อ 8	0.952		0.717



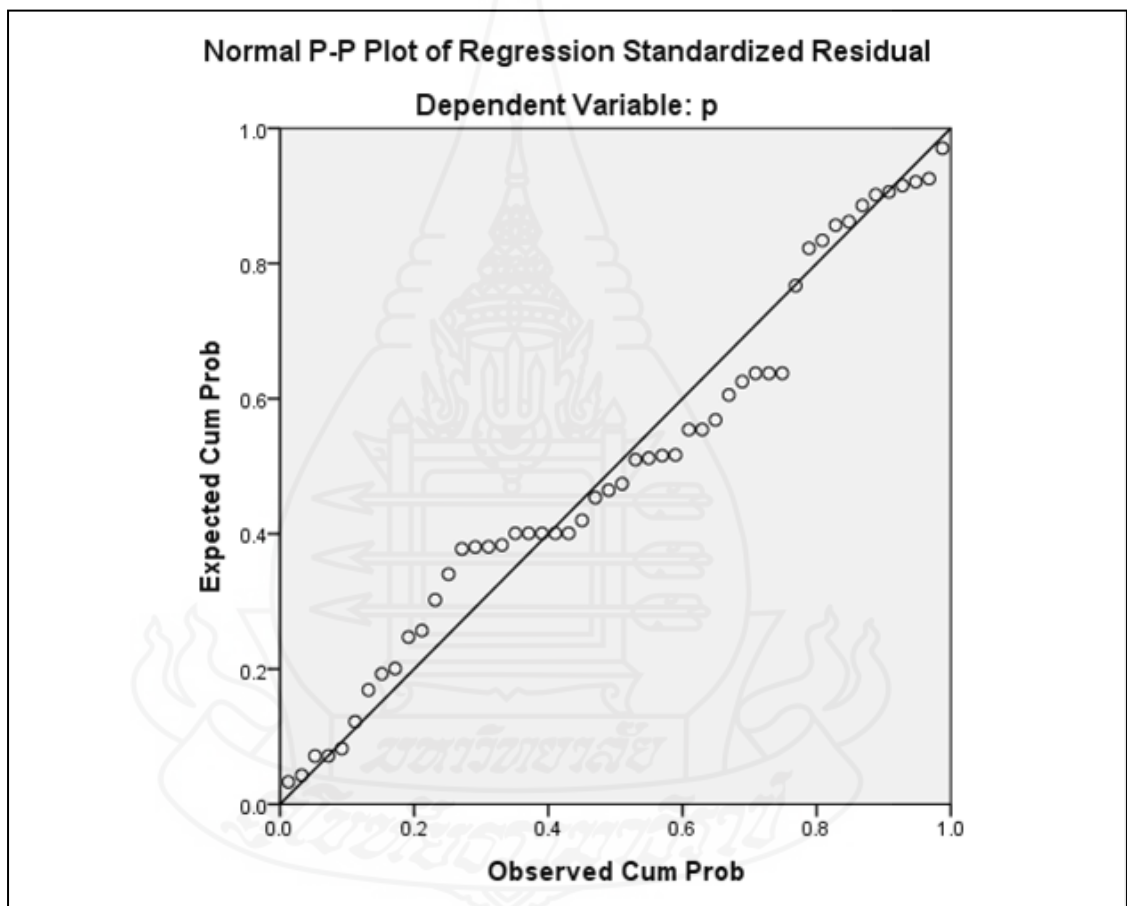
**ภาคผนวก ค**

การทดสอบเงื่อนไขข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ



### 1. การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship)

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรง



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยค่าเงิน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 2. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่า ตัวแปรอิสระ มีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

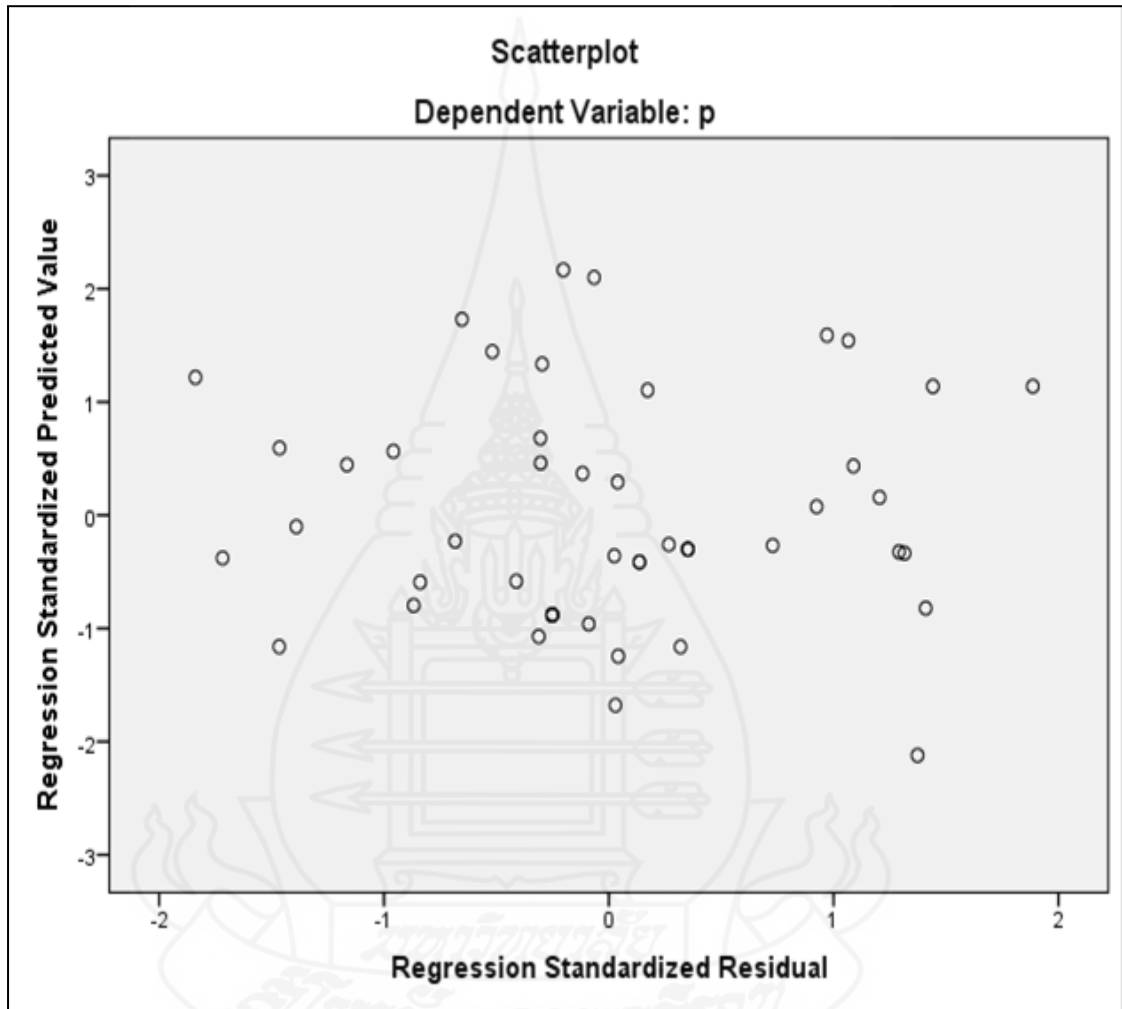
ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยค่าเงิน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3.5 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

Variance Infection Factor : VIF	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.774
การได้รับการยอมรับนับถือ	5.594
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.700
ความรับผิดชอบ	5.188
ความก้าวหน้าในสายงาน	4.718
นโยบายขององค์กร	2.675
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.975
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	3.903
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.191
การปกครองบังคับบัญชา	2.722
ความมั่นคงในงาน	2.130

### 3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าแผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ



ภาพที่ 3.2 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยด้านอื่น ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### 4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.50-2.50 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในสายงาน และปัจจัยค่าจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายขององค์กร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ตารางค่าสถิติ Durbin-Watson ของตัวแปรอิสระ

ค่าสถิติ Durbin-Watson	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1.557
การได้รับการยอมรับนับถือ	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	
ความรับผิดชอบ	
ความก้าวหน้าในสายงาน	
นโยบายขององค์กร	
ผลตอบแทนและสวัสดิการ	
ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
การปกครองบังคับบัญชา	
ความมั่นคงในงาน	

ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๗๐๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวฉันทวีร์ นิยมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถัดดาวัลย์ สารราษฎร์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่ หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๙๓๙๔๖๕๕

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๑๑๗๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช  
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสถาพร วัจนุก (ผู้อำนวยการนิคมสหกรณ์อ่าวลึก สำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่)

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด  
๒. แบบสอบถาม จำนวน ชุด

เนื่องด้วย นางสาวอันยวีร์ นิ่มมณี นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์ จังหวัดกระบี่" ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๙๓๙๕๖๕๔

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ ล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีรวม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวชั้นยวีร์ นิ่มมณี
วันเดือนปีเกิด	3 ตุลาคม 2528
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	นิคมสหกรณ์อ่าวลึก สำนักงานสหกรณ์จังหวัดกระบี่ อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
ตำแหน่ง	นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

