

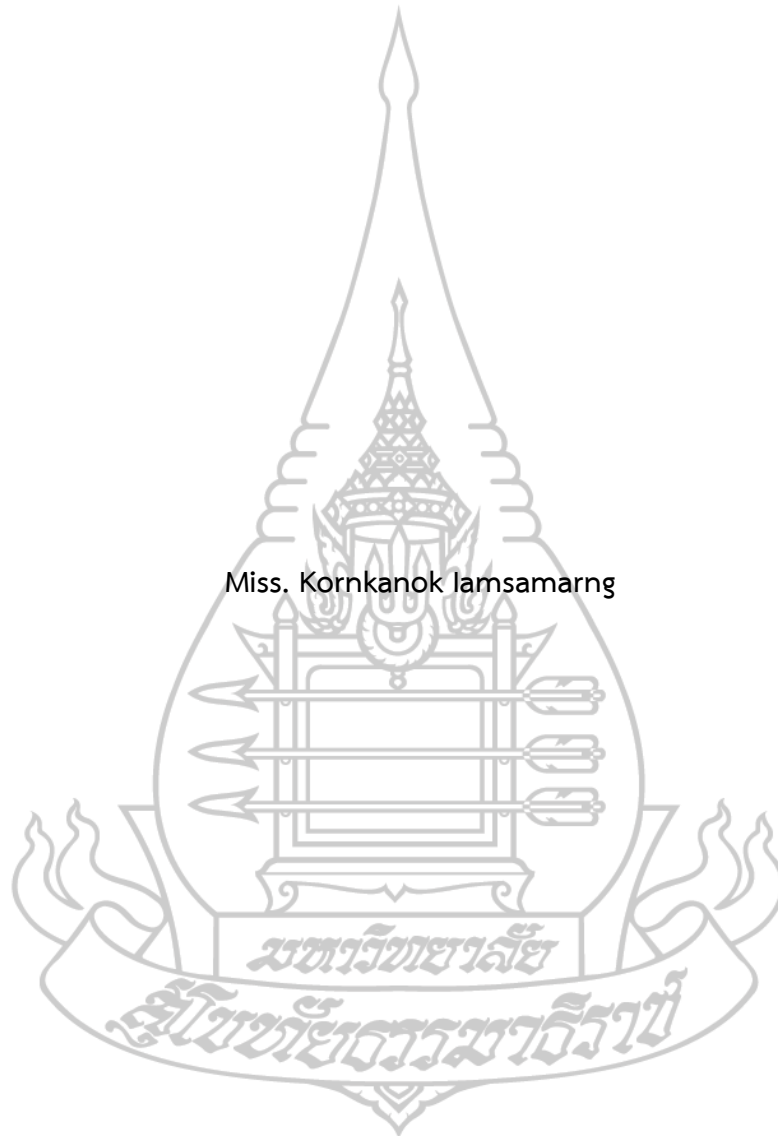
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Motivation Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel
in Cooperative Promotion Department



Miss. Kornkanok Iamsamrng

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

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
ชื่อและนามสกุล	นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คำนวณค่าอิสระ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรม
ส่งเสริมสหกรณ์

ผู้ศึกษา นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์ รหัสนักศึกษา 2653001624

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
และ (3) วิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรกรมส่งเสริม
สหกรณ์ ส่วนกลาง จำนวน 505 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โย ยามาเน่ ได้จำนวน 230 คน
สุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ
แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
อยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
อยู่ในระดับมาก (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จ
ของงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 60.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ แรงจูงใจ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรมส่งเสริมสหกรณ์

Independent Study title: Motivation Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel in Cooperative Promotion Department

Author: Miss. Kornkanok Iamsamrng; ID: 2653001624;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kingporn Thongbai, Associate Professor; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the level of job motivation factors of personnel in Cooperative Promotion Department, (2) study the level of performance efficiency of personnel in Cooperative Promotion Department, and (3) analyze job motivation factors affecting performance efficiency of personnel in Cooperative Promotion Department.

This study was quantitative research. The population used in the study was 505 personnel from the Cooperative Promotion Department. The sample size was determined using Taro Yamane Formula, resulting in 230 personnel, using proportional stratified sampling. An instrument used for this study was a questionnaire. The statistics used for analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the study found that (1) the level of job motivation factors of personnel in Cooperative Promotion Department was at a high level. (2) The level of performance efficiency of personnel in Cooperative Promotion Department was at a high level. (3) Motivation factors in terms of relationships with colleagues, work success, policies and organizational management, and salary or benefits affected performance efficiency of personnel in Cooperative Promotion Department by 60.7 percent at a statistical significance level of 0.05.

Keywords : Motivation, Performance Efficiency, Cooperative Promotion Department

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคำว่าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลงได้ เนื่องจากได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูง จากรองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.ราณี อิศัยกุล กรรมการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างดียิ่ง ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้มีความถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา และขอขอบคุณบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้สามารถ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ได้อย่างสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณบิดา มารดา และทุกคนในครอบครัวที่คอยสนับสนุน ผลักดันพร้อมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้ศึกษาตลอดมาจนประสบความสำเร็จ และผู้ศึกษาหวังว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์



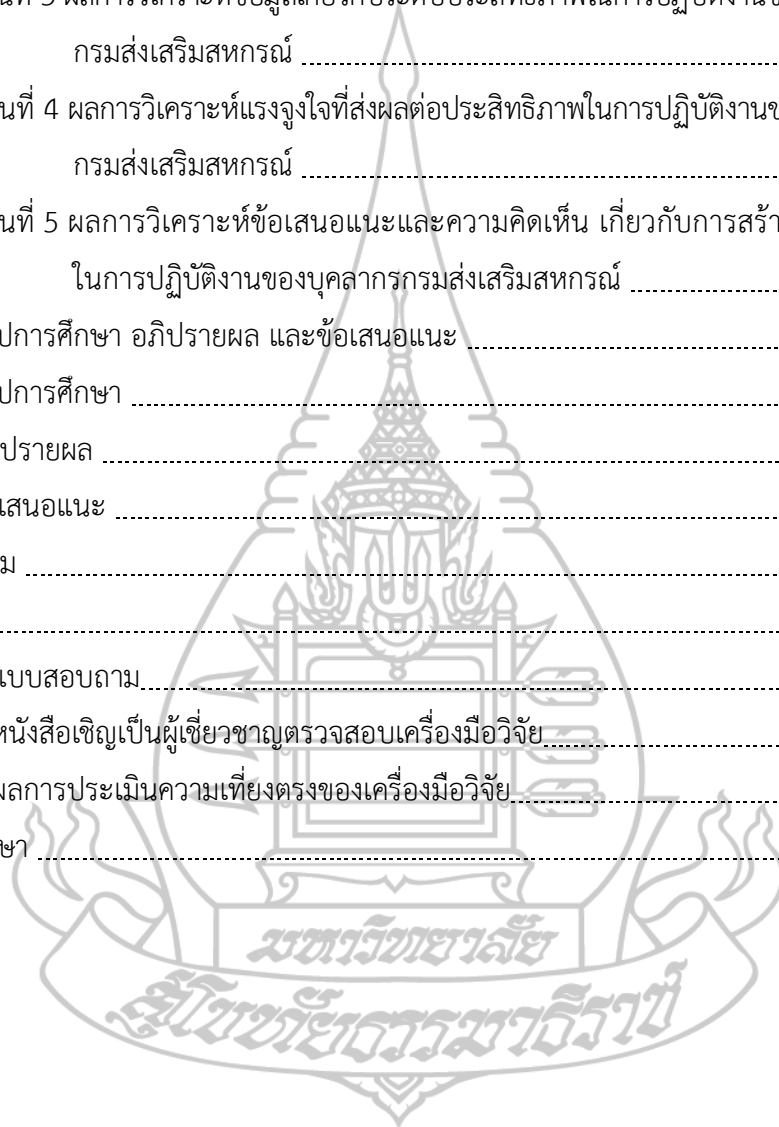
นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20
ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	46
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์	62
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์	67
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	69
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	71
สรุปการศึกษา	71
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	81
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	87
ก แบบสอบถาม	88
ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	96
ค ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย	100
ประวัติผู้ศึกษา	111



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง	41
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม	49
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสำเร็จในงาน	51
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	52
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	53
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรับผิดชอบ	54
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	55
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	56
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	57
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการบังคับบัญชา	58
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	59
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	60
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความมั่นคงในงาน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม	62
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน	63
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน	64
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา	65
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่าย	66
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม	67
ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์	69



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กร ต้องอาศัยทรัพยากรการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) เงินทุน (Money) วัสดุและอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ทรัพยากรด้าน “บุคลากร” เป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ คือ เงินทุน วัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนดำเนินการจัดการให้เกิดประสิทธิภาพได้ (Drucker, 1974) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรทั้งในองค์การภาคธุรกิจและภาครัฐ การดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในองค์กร องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างฉลาดเพื่อให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มุ่งสรรหาคนที่มีความสามารถเหมาะสมกับงานขององค์กรมาทำงาน รวมถึงการพัฒนาคนเหล่านั้นและการจ่ายค่าตอบแทนให้กับคนทำงาน เพื่อให้มีการพัฒนาทักษะการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (กิ่งพร ทองใบ, 2565, น. 9-8)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการดัดศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดความสามารถการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่อยู่ในรูปแบบของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้เทียบกับผลผลิตที่ได้ (กันตยา เพิ่มผล, 2550) นอกจากนี้ Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงานที่ต้องมีคุณภาพที่สูง ผู้ได้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด ปริมาณงานที่ได้รับตรงกับความคาดหวัง และบรรลุตามเป้าหมาย เวลาและค่าใช้จ่ายที่เหมาะสมกับผลงานและวิธีดำเนินการโดยมองในมิติประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กร โดยสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความร่วมมือ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ กะตือรือร้นในการทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มที่ใน

การปฏิบัติงาน (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) องค์การจึงต้องให้ความสำคัญในการที่จะทำอย่างไร ใ้บุคลากรขององค์การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ รักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การได้นาน ดังนั้น นอกจากการบริหารงานเพื่อให้งานขององค์การบรรลุ เป้าหมายแล้ว การบริหารบุคลากรโดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญกับเช่นกัน

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากรและพึงควรได้รับ เพราะธรรมชาติของมนุษย์ เมื่อได้รับการตอบสนองที่ดี จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงการกระทำในเชิงบวก ซึ่งถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดี และเหมาะสมจะเป็นสิ่งกระตุ้นช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรก็จะทุ่มเทกำลังและสติปัญญา อุทิศเวลาให้กับการทำงานทำให้การปฏิบัติงานขององค์การมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีความผูกพัน ต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป องค์การจะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพ ของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์การไปได้ดีอีกด้วย ถ้าหากบุคลากรไม่ได้รับแรงจูงใจ ในการทำงานที่เพียงพอก็ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ ไม่มีกำลังใจ รู้สึกเบื่อทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ เกิดการแสวงหารายได้ในทางที่มิชอบ ทุจริต หรือทำงาน เพื่อหวังแต่ประโยชน์ส่วนตนอาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายแก่ประชาชนและองค์การ (ชญาณิชชฎ์ เศษะ, 2561)

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โครงสร้าง บริหารแบ่งออกเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพเฉพาะในส่วน ที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตาม ที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่นๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์ ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการพัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่ายการเชื่อมโยงธุรกิจ ระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่งเสริมและสนับสนุน ด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริม สหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) จากอำนาจหน้าที่

ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรในหน่วยงานจึงเป็นเป็นกำลังหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและบริบทของการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำมาสร้าง กระตุ้น และควบคุมให้บุคลากรในองค์การมีความตั้งใจ มีกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ โดยหากบุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากไม่มีแรงจูงใจในแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์การได้

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการศึกษานำมาปรับใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในด้านต่างๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สามารถดึงศักยภาพของบุคลากรให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษานำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg, 1968) แนวคิดทฤษฎีองค์ประกอบของประสิทธิภาพของ ปีเตอร์สันและโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989) มากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน (2) ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์การ ด้านผลตอบแทนหรือสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านความมั่นคงในงาน

5.1.2 ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 505 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งทางผู้ศึกษาได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 223.20 คน อย่างน้อยใช้ 224 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 230 คน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง กรุงเทพฯ

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่เดือนเมษายน - สิงหาคม 2567

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

6.1.1 คุณภาพของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติจะต้องมีคุณภาพ คุ่มค่า มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

6.1.2 ปริมาณงาน หมายถึง การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิมงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

6.1.3 เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานทันสมัยและบริการเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ

6.1.4 ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงานรวมทั้งมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมืออื่นๆ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และวิธีการใช้ทรัพยากรด้านเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

6.2 ปังจัยแรงจูงใจ หมายถึง ปังจัยที่ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ แบ่งออกเป็น 2 ปังจัยหลัก ได้แก่ ปังจัยจูงใจและปังจัยค้ำจุน

6.3 ปังจัยจูงใจ หมายถึง ปังจัยต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงผลักดันจากความต้องการที่ทำให้พนักงานมีความเต็มใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผล ประกอบด้วย 5 ปังจัย ได้แก่

6.3.1 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

6.3.2 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้อย่างบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้และมีผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ถ้าผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจ

6.3.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำหน้าที่ที่อยู่ในความดูแลด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น และสามารถรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการความคุ่มกำกับ

6.3.4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่มีความสนใจ งานที่ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทายหรือเป็นงานที่สามารถทำสำเร็จได้ด้วยตัวเอง

6.3.5 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือได้รับการอบรม ตลอดถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

6.4 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและมีหน้าที่ให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่

6.4.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ นโยบาย การควบคุมดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

6.4.2 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง และผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานในองค์กร รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่ทำงาน

6.4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจกัน เช่น ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือระหว่างบุคลากรในองค์กร

6.4.4 การบังคับบัญชา หมายถึง ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

6.4.5 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ได้แก่ ความสว่าง อุณหภูมิ บรรยากาศ ห้องทำงาน ชั่วโมงในการทำงาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ประกอบการทำงาน

6.4.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกปลอดภัยในชีวิตการทำงาน มีความเชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกมั่นคงในอาชีพ และการได้รับความคุ้มครองจากองค์กร

6.5 องค์กร หมายถึง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ตั้งอยู่ที่ 12 ถนนกรุงเกษม แขวงวัดสามพระยา เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200 โดยในการศึกษานี้ศึกษาเฉพาะบุคลากรในราชการส่วนกลาง

6.6 บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลางของกรมส่งเสริมสหกรณ์

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้สามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป

7.2 ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

7.3 ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์สามารถนำผลการศึกษาปรับใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินการศึกษาและการพัฒนากรอบแนวคิดการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ผู้ศึกษารวบรวมนำเสนอรายละเอียด ไว้ดังนี้

Skripak (2016) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง การขับเคลื่อนให้เกิดการกระทำ มุ่งสู่เป้าหมายที่จะกระทำ ซึ่งแรงจูงใจที่สูงจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดความสำเร็จ เช่น ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง จะต้องใช้ความสามารถ ความพยายาม และแรงจูงใจในการทำงาน ที่หนักเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานจนกว่าจะได้รับตำแหน่งนั้น

Schmitz (2012) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง ความตั้งใจในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยที่บุคคลนั้นพยายามอย่างหนักเพื่อให้บรรลุงานบางอย่างแรงจูงใจ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับคนที่ทำงานได้ดี อย่างไรก็ตามแรงจูงใจเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ต้องขึ้นอยู่กับความสามารถ มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินงานด้วยเช่นกัน

Jasmi (2012) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึง การกำหนดบทบาทของผู้จัดการ ที่จะเริ่มต้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจและเปิดโอกาสให้พนักงานรวมทั้งมีการสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่ม ปัจจัยการผลิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

McShane and Glinow (2016) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม บุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีความสัมพันธ์ จากปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ความคิดเห็นภายในตนเอง ความเข้าใจ อารมณ์

ทัศนคติ และความเชื่อ ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลหากปัจจัยใด มีการลดลงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพจะลดลงตามไปด้วย

Gellerman (1968 อ้างถึงใน กาญจนันภา ฉวีรักษ์, 2558) ได้ให้ความเห็นว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ ความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนด และมีการใช้พลังที่เหมาะสมเพื่อทำให้ความมุ่งมั่นบรรลุเป้าหมาย

วัชร แยมชู (2563, น. 9) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคล ให้แสดงออกพฤติกรรมตามความต้องการนั้นๆ กระทำเพื่อให้ได้ผลงาน หรือผลการกระทำบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดในการปฏิบัติงาน

นงลักษณ์ พร้อมมูล (2564, น. 11) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดัน ที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นการโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายาม เพราะบุคคลที่มีแรงจูงใจสูง จะมีความมุ่งมั่นในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อ แต่บุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำอาจจะล้มเลิกการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งก่อนที่จะบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564, น. 12) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, น. 44) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมในตัวของคุณซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะเป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่ทำให้บุคคลแสดงความตั้งใจในการกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้เขียนไว้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมความสำคัญของแรงจูงใจ ที่สนใจมาเป็นข้อมูลในการศึกษาดังนี้

สุริยะ เจียมประชนารากร (2556, น. 96) กล่าวว่า ความสำคัญของการจูงใจ ต่อการทำงานไว้ดังนี้

- 1) ช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานให้บุคคลในองค์การ
- 2) ช่วยเสริมสร้างขวัญและพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน

- 3) ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 4) ช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของผู้บุคลากร
- 5) ช่วยเสริมสร้างความก้าวหน้าแก่ผู้ทำงาน และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
- 6) ช่วยทำให้เกิดความเชื่อถือในองค์กร และทำให้ผู้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย
- 7) ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, น. 38-39) กล่าวว่า การจงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามปกติคนเรามีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน และจะแสดงออกมาเพียงบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจ เพราะฉะนั้นอาจกล่าวได้ว่า การจงใจเป็นการสร้างพลังความสามารถออกมาเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเมื่อพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ แบ่งเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ข้อ คือ

1) ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะในด้านการบริหารงานบุคคลากร คือ ช่วยให้องค์กรได้มีคนที่มีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนเหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรต่อไป

2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3) ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และทุ่มเทกับการทำงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้เข้าใจการกระทำของคนในการทำงานที่ปฏิบัติงานได้ดี แรงจูงใจจึงมีความสำคัญดังนี้

1) แรงจูงใจ สามารถช่วยให้เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม การที่บุคคลแสดงการกระทำในเรื่องต่างๆ นั้นย่อมมีเกิดจากแรงจูงใจ ไม่ว่าทั้งสาเหตุ หรือทัศนคติ ซึ่งสามารถเชื่อมโยงไปถึงแรงจูงใจเมื่อบุคคลมีแรงจูงใจในการกระทำการใดๆ แล้วย่อมจะมีความเชื่อมั่นในการแสดงการกระทำนั้น

2) แรงจูงใจ สามารถทำให้เข้าใจความแตกต่างการกระทำในแต่ละบุคคล บางคนมีความขยันที่ทำงานให้สำเร็จ ตั้งใจไม่ย่อท้อและบางคนไม่สนใจเรื่องนี้ ซึ่งการกระทำนี้มาจากแรงจูงใจของบุคคลที่แตกต่างกัน แม้การกระทำเดียวกันก็อาจเกิดจากเหตุผลที่ต่างกัน เช่น การทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทน ก็การทำงานอย่างหนักเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น

3) แรงจูงใจสามารถช่วยให้บุคคล หรือองค์กร บริหารจัดการให้มีแรงจูงใจที่จะกระทำในสิ่งที่ต้องการได้ โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจที่มีหลายทฤษฎี จึงต้องเลือกให้มีความเหมาะสมกับบุคคลตามสถานการณ์และโอกาส

นงลักษณ์ พร้อมมูล (2564, น. 12) กล่าวว่า การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช้เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ สรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ ของบุคคลในการทำงาน ถ้าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันทำให้สำเร็จซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่น อดทน นำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ย่อท้อ แม้งานจะมีอุปสรรค และถ้างานสำเร็จดีก็จะพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3) การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานบางวิธีทำให้ค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้มีความก้าวหน้าของบุคคล ซึ่งบุคคลที่พยายามเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานสูง

4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมุ่งมั่นทำงานให้มีความก้าวหน้า และตั้งใจรับผิดชอบงาน ถือเป็นบุคคลผู้ที่มีจรรยาบรรณในการทำงาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน และมักไม่มีเวลาพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ได้รับความนิยมและมีความสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก มาสเนอร์ และสไนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman) (1975 อ้างถึงใน นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) มีชื่อเรียกที่หลากหลาย เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor) ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยเกื้อหนุน (motivator hygienes) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two factor theory) โดยเฮอร์ชเบอร์ค และคณะ ได้ศึกษาโดยวิธีการสัมภาษณ์นักบัญชีและวิศวกร จากภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรมที่เมืองพิทสเบิร์ก มลรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา เกี่ยวกับปัจจัยที่จะทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของตน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อหาคำตอบเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานของบุคลากรของหน่วยงาน มุ่งเน้นศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การอธิบายทัศนคติของบุคคลที่มีต่องาน 2) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดทัศนคติ

3) ผลลัพธ์ที่เกิดจากทัศนคติดังกล่าว โดยใช้การคำนวณทัศนคติในการทำงาน จากการสอบถาม และสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยทำให้เกิดทัศนคติในการทำงาน ในด้านความพึงพอใจในการทำงาน กำลังใจในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงานจากผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยที่จูงใจสามารถ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors) ดังนี้

1) *ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)* เป็นปัจจัยที่จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นที่เฉพาะด้านการปฏิบัติงาน, ความชื่นชอบในงาน, ความสำเร็จในการทำงาน, การยอมรับจากการทำงาน และความก้าวหน้าในการเจริญเติบโตไปสู่ความเป็นมืออาชีพ การขาด ปัจจัยจูงใจไม่ได้ส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจ แต่การมีปัจจัยจูงใจจะช่วยจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

(1) *ความสำเร็จ (Achievement)* หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เกิดจากการที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนสำเร็จลุล่วงเรียบร้อย ซึ่งความสำเร็จ ในการทำงานของแต่ละกลุ่มจะมีความแตกต่างกัน โดยความสำเร็จจากการทำงานเป็นปัจจัยที่พบบ่อย มากที่สุดในกลุ่มผู้ที่มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

(2) *การยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ในประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งทัศนคติในการทำงานที่ดีนั้น เป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในด้านการยอมรับนับถือ

(3) *ลักษณะของงาน (Work Itself)* หมายถึง ลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงานและความคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยในด้านดังกล่าวไม่ได้ คำนึงถึงความสำเร็จหรือการยอมรับนับถือ แต่ให้ความสำคัญกับความรูสึกที่มีต่องานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ งานที่ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์, งานที่ทำทลายความสามารถ, งานที่มีความหลากหลาย และโอกาสที่จะทำงานนั้นได้เสร็จสมบูรณ์ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบงาน

(4) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบภาระงานต่างๆ ซึ่งเป็นความพยายามในการแสดงความรับผิดชอบโดยที่ไม่ต้องมีการกำกับ ดูแลจากหัวหน้างาน ซึ่งประกอบด้วย การแสดงความรับผิดชอบต่อตนเอง การแสดงความรับผิดชอบต่อ งานของผู้อื่น และการแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งผลลัพธ์จากความสำเร็จ ในหน้าที่ความรับผิดชอบส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติงานถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อย่างเป็นทางการ

(5) *ความก้าวหน้า (Advancement)* หมายถึง การได้รับโอกาสในการพัฒนาไปในทิศทางที่ตนเองต้องการ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และได้พัฒนาทักษะของตนเองและความสามารถในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างหนึ่ง และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยส่วนมากจะสัมพันธ์กับการเจริญเติบโต (growth), การยอมรับนับถือ (recognition), ความสำเร็จ (achievement) และความรับผิดชอบ (responsibility)

2) *ปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors)* เป็นปัจจัยที่เป็นเครื่องมือที่นำไปสู่ทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นไปที่บริบทของการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปฏิบัติงาน ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจการปฏิบัติงานแต่การขาดปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับปัจจัยค่าจ้างจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่บุคลากรใช้เป็นข้ออ้างเมื่อเกิดความรู้สึกไม่ติดต่อการทำงาน หรือเมื่อไม่ได้รับปัจจัยเหล่านี้แล้วเกิดความรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 11 ประการ ดังนี้

(1) *เงินเดือน (Salary)* หมายถึง ค่าตอบแทนที่ควรได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน

(2) *โอกาสก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)* หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม การประชุม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงจัดสรรทุนในการพัฒนาบุคลากร

(3) *ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with subordinate)* หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าหากความสัมพันธ์ลดระดับลงอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานอย่างร้ายแรง

(4) *สถานะทางอาชีพ (Status)* หมายถึง สถานะทางสังคมของอาชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(5) *ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with superior)* หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับหัวหน้างานตามลำดับสายงาน ซึ่งส่งผลต่อการติดต่อประสานงานและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

(6) *ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with peers)* หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ ให้ความช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(7) *วิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical)* หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำบุคลากรในองค์กรได้ มีความสามารถในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ โดยสามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสถานการณ์และมอบหมายงานให้ถือปฏิบัติได้อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

(8) *นโยบายในการบริหารงาน (Company policy and administration)* หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่มีความชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีกระบวนการกระจายงาน การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงาน และการติดต่อประสานงานในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการแนะนำช่วยเหลือติดตามตรวจสอบการ

(9) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions)* หมายถึง สภาพแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว เช่น แสง เสียง อากาศและสิ่งแวดล้อม อุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ สถานที่ปฏิบัติงานมีการจัดแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสม มีอาคารสถานที่และห้องทำงานเพียงพอ

(10) *ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เป็นผลจากงานในหน้าที่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต

(11) *ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security)* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ความยั่งยืนของอาชีพ และความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการได้รับการคุ้มครองจากระเบียบกฎหมายขององค์กร

การนำทฤษฎีสองปัจจัยไปประยุกต์ใช้ผู้บริหารต้องพิจารณาทั้ง 2 ปัจจัยควบคู่กันไป ซึ่งโดยส่วนมากผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุน (hygiene factors) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กรทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพยายามรักษาปัจจัยค้ำจุน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ของแมคเกรเกอร์ McGregor (1960 อ้างถึงในอินทรา พหลสิทธิวงศ์, 2564) แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นศาสตราจารย์วิชาการบริหาร ณ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ สหรัฐอเมริกา เขาทำการศึกษาวิจัยพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ และได้สร้างทฤษฎีการจูงใจ ในการทำงานเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1) ทฤษฎี X ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี สรุปแนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ได้เป็น 3 ประการคือ

(1) เห็นว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงนั้น มนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยง

(2) เห็นว่าวิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้น ต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการและลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

(3) เห็นว่ามนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำและพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยหวั่นความก้าวหน้า ทะเยอทะยานอยู่แต่สิ่งที่ต้องการมากเหนืออย่างอื่น คือความมั่นคงปลอดภัย

จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีดังกล่าว จึงเห็นได้ว่าผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไร จึงต้องมีหัวหน้างานมาควบคุม บังคับบัญชาเพราะเห็นว่าถ้าไม่มีการบังคับบัญชาหรือไม่มีใครคอยมาสั่งการงานก็ไม่คืบหน้า

2) ทฤษฎี Y ทฤษฎีนี้มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดีแนวคิดของทฤษฎีนี้สรุปสาระสำคัญได้ 6 ประการ ดังนี้

(1) โดยธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมุ่งมั่น พยายามทั้งด้านจิตใจ และร่างกาย ความพยายามมีคู่กับความเป็นมนุษย์ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการแสวงหาความเพลิดเพลิน มนุษย์มิได้รังเกียจการทำงานเห็นว่างานช่วยสนองความต้องการของตนและเห็นว่าบางครั้งบางคราวที่มนุษย์จำต้องหลีกเลี่ยงงานนั้นน่าจะเนื่องมาจากลักษณะการควบคุมของหัวหน้างานหรืออำนาจการควบคุมจากภายนอก

(2) การทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อาจไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมและบังคับ การให้โอกาสคนงานได้ทำงานในบรรยากาศที่เขาเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงานได้ จะส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

(3) มนุษย์โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมเป็นคณะทำงานอยู่แล้ว ดังตัวอย่างที่บางประเทศ หรือบางท้องถิ่นนิยมมารวมกลุ่มทำงานด้วยกันที่เรียกว่า “ประเพณีลิงแขก” ในสมัยโบราณ

(4) มนุษย์มักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานแต่ละอย่างจะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจเกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยส่วนรวม

(5) มนุษย์เกิดการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสมพร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตนและพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ใครก็ตามที่หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยานและแสวงหาความมั่นคงความปลอดภัยอย่างเดียว น่าจะไม่ใช้ลักษณะที่แท้จริงของเขาการกระทำนั้นๆ น่าจะเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งผลักดันบางอย่าง

(6) บุคคลในองค์กรแต่ละคนมักมีคุณลักษณะในตัวด้วยกันทั้งนั้นในด้านความสามารถทางการคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการความคิดสร้างสรรค์

ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว ซึ่งเป็นแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันก่อให้เกิดที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความเชื่อที่ว่ามนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคมอยู่คนเดียวไม่ได้ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในระบบสังคม ช่วยเหลือเกื้อกูลนอกจากนั้น ทฤษฎี Y นี้ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้จักความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกรักที่ติดต่อพนักงาน และควรสร้างสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร และทฤษฎีนี้ยังมีความคิดต่อระบบงานอุตสาหกรรมและงานธุรกิจในปัจจุบันด้วยว่า ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถของตนเพียงบางส่วนเท่านั้นซึ่งในองค์กรแต่ละแห่งควรให้ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสมากขึ้นในการได้แสดงความสามารถของตนให้มากที่สุด ซึ่งถ้าผู้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสแสดงความสามารถได้เต็มที่ส่งผลต่องานขององค์กรอีกหลายประการ ทั้งในแง่ผลงาน และความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

1.3.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) Maslow, Abraham H (1970 อ้างถึงใน เจนจิรา แซ่เตี๋ย, 2564) เป็นการศึกษาสิ่งจูงใจของมนุษย์ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ เมื่อสิ่งใดที่ได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์จะมีความต้องการอื่นๆ ในลำดับถัดไป โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1) *ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)* ความต้องการในระดับพื้นฐานที่จำเป็นที่สุด เพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิต เช่น อากาศ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค มนุษย์จะพยายามแสวงหาสิ่งเหล่านี้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายเป็นลำดับแรก และความต้องการในลำดับอื่นๆ อาจจะไม่เกิดขึ้น หากยังไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นนี้

2) *ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)* เป็นความต้องการในลำดับถัดมาหลังจากที่ความต้องการทางด้านร่างกายจนเป็นที่พึงพอใจแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านความปลอดภัยในการเป็นอยู่ และการดำรงชีวิต ปราศจากอันตรายในด้านร่างกายและจิตใจจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ในการดำเนินชีวิต โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) *ความปลอดภัยในชีวิต* ได้แก่ การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ หรือภัยคุกคามที่จะทำให้เกิดความทุกข์ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมไปถึงความปลอดภัยในทรัพย์สินที่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย

(2) *ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ* ได้แก่ การมีที่พักอาศัย รายได้ และหน้าที่การงานที่มั่นคงและก้าวหน้า

3) *ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)* เป็นความต้องการที่บุคคลต้องการความรักและความผูกพัน ในรูปแบบการเป็นผู้ให้ และเป็นผู้รับจากบุคคลอื่นๆ ความต้องการที่จะมีครอบครัว การยอมรับจากผู้อื่น การมีเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลรอบตัว

4) *ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self-Esteem Needs)* เป็นความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่าคุณค่า และมีประโยชน์ต่อผู้อื่น มีสถานภาพหรือฐานะที่โดดเด่น เช่น ตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับนับถือ โดยสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

(1) *ความต้องการนับถือตนเองว่าคุณค่า (Self-Esteem)* มีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จ ไม่จำเป็นต้องพึ่งพิงอาศัยผู้อื่นตลอดเวลา

(2) *ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่นว่าคุณค่า (Esteem from Other)* การได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่นว่าเป็นคนเก่ง คนดี และเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น

5) *ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง (Self-Actualization Needs)* เป็นความต้องการลำดับสูงสุดที่มนุษย์ต้องการเป็นสิ่งที่สุดท้ายในชีวิต บรรลุตามความอุดมการณ์ อุดมคติที่คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละบุคคลมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน โดยใช้ความสามารถของตนเองให้เป็นประโยชน์ตามความถนัด และความสนใจ

1.3.4 ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) (1972 อ้างถึงใน นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) สนับสนุนทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ และปรับเปลี่ยนทฤษฎีให้เข้าใจง่ายมากยิ่งขึ้น โดยแอลเดอร์เฟอร์ได้เสนอทฤษฎี ERG จากการวิจัยเพื่อทดสอบความต้องการของมนุษย์ และแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1) *ความต้องการดำรงชีวิต (Existence Needs)* หรือ E เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อการดำรงชีวิตและการอยู่รอด เกี่ยวกับความต้องการทางร่างกายและปัจจัยที่สำคัญที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย และขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์

2) *ความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness Needs)* หรือ R เป็นความต้องการทางสังคมที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ เช่น สมาชิกในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน และคนที่ต้องการจะมีความสัมพันธ์ด้วยซึ่งเทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการสังคม และความต้องการยอมรับนับถือในทฤษฎีมาสโลว์

3) *ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G* เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนตามศักยภาพสูงสุด มีความคิดสร้างสรรค์สำหรับตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เทียบได้กับความต้องการขั้นที่ 4 ความต้องการยอมรับนับถือและ ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนในตนเองตามทฤษฎีของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มีความเห็นแตกต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ ดังนี้

1) *ทฤษฎี ERG* เชื่อว่า ถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดยังไม่ได้รับการตอบสนองความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับล่างจะเพิ่มขึ้น

2) *ทฤษฎี ERG* เชื่อว่า มนุษย์เกิดความต้องการหลายๆ ชั้นพร้อมกันได้ โดยทฤษฎี ERG ไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการที่ว่าลำดับขั้นความต้องการขั้นต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับขั้นถัดไป โดยทฤษฎี ERG เห็นว่าคนอาจทำงานเพื่อความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ได้ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการดำรงชีวิตและความต้องการสัมพันธ์ หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปพร้อมกันก็ได้

นอกจากนี้ทฤษฎี ERG ยังเห็นด้วยกับเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมีการศึกษา ภูมิหลังของครอบครัว สภาพแวดล้อม และวัฒนธรรม เป็นปัจจัยสำคัญหรือเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความต้องการต่างกัน

1.3.5 *ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลแลนด์ (Achievement Motivation)*

แมคคิลแลนด์ (David McClland) และคณะ (1960 อ้างถึงใน นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564) ได้เสนอทฤษฎีความต้องการที่มีพื้นฐานความเชื่อว่า ความต้องการเป็นการเรียนรู้หรือได้รับมาจากการมีประสบการณ์ในวัฒนธรรมนั้นๆ ความต้องการที่เกิดจากการเรียนรู้เหล่านี้จะเป็นพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และจูงใจให้ไปสู่เป้าหมาย คนที่มีความต้องการจะมีพฤติกรรมแตกต่างไปจากคนที่ไม่มีความต้องการ แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) *ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: nAch)* เป็นพฤติกรรมที่มีความพยายามเอาชนะ หรือทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จ โดยการคิดหาวิธีการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นเรื่อยๆ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยจะให้ความสำคัญกับเรื่องเงินหรือผลตอบแทน โดยมองว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จ แสวงหาความรับผิดชอบ งานที่ท้าทาย มีความเสี่ยงและต้องการผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะ ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่อการงานหรือการหาทางแก้ปัญหาและมีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับผู้อื่น ถ้างานนั้นต้องการคนช่วยก็มีแนวโน้มที่จะเลือกคนมาช่วยโดยพิจารณาจากความสามารถมากกว่าการมีความสัมพันธ์ส่วนตัว 2) มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ชอบงานที่ท้าทายความสามารถเป็นผู้ที่ตั้งเป้าหมายในระดับสูงกว่าคนปกติและชอบเสี่ยงกับเป้าหมายนั้น โดยจะแสดงความสามารถอย่างสมเหตุสมผล มีความสุขกับการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น 3) มีความปรารถนาแรงกล้า

ที่จะให้ผู้อื่นประเมินถึงผลของการทำงาน ต้องการข้อมูลย้อนกลับ ไม่ว่าผลของการทำงานนั้น จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (need for affiliation : nAff)

เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น หลีกเลี่ยง การทำร้ายจิตใจกันสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีลักษณะดังนี้ (1) กล้ายอมรับและให้ความเชื่อมั่น หรือให้กำลังใจ (2) มีแนวโน้มจะปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นตามบรรทัดฐานของผู้อื่นถึงแม้จะได้รับ ความกดดัน (3) มีความใส่ใจความรู้สึกของผู้อื่น เห็นความสำคัญต่อความรู้สึกของผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (need force power : nPow) เป็นความต้องการ

การรับผิดชอบและควบคุมผู้อื่น หรือมีอิทธิพลต่อความประพฤติของผู้อื่น ผู้บริหารที่มีความต้องการ อำนาจส่วนมากจะต้องการควบคุมผู้อื่นมากกว่าต้องการทำตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ต้องการอำนาจมากกว่า เป็นที่ชื่นชอบของผู้อื่น มีลักษณะ ดังนี้ 1) ต้องการการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นโดยตรง 2) มีความปรารถนาที่จะ มีกิจกรรมในการควบคุมเหนือผู้อื่น 3) มีความสนใจในการรักษาสัมพันธภาพแห่งความเป็นผู้นำผู้ตาม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นมีความจำเป็น และมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ใช้เป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ทฤษฎีเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) มากำหนด เป็นตัวแปรและเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งทฤษฎีนี้ได้อธิบายครอบคลุมในทุกด้านของการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนที่สร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร ทำให้เกิดแรงจูงใจในงาน เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการด้วยปัจจัยที่ดีก็จะช่วย เพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ หลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2552) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ การทำงานโดยทั่วไปว่า หมายถึง การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คำนึงค่ากับการใช้

ทรัพยากรในด้านการเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้นประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้และสามารถวัดได้ในทางปฏิบัติโดยจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้ากระบวนการหรือผลผลิตที่ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1) ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

3) ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ (Process) เช่น การทำงานได้คุณภาพให้ประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ท้นเวลา มีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

Certo (2007 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล, 2557) ได้ให้คำนิยามของประสิทธิภาพว่า หมายถึง เป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถไปถึงให้ถึงเป้าหมายได้โดยใช้ทรัพยากรที่มีอย่างต่ำและคุ่มค่าที่สุด

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ ประทุมชน, 2557) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด

John D.Millet (1954) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มนุษย์ และได้รับผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพิจารณาได้ดังนี้

- 1) ให้บริการอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม (Equitable Service)
- 2) ให้บริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
- 3) ให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
- 4) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้องค์กรนั้น เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งองค์กรต้องสร้างความสามารถที่แตกต่างเหนือกว่าคู่แข่ง และส่งผลให้องค์กรมีข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งอื่นในอุตสาหกรรม หากการดำเนินงานขององค์กรมีการใช้หลักประสิทธิภาพส่งผลทำให้องค์กรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียเปล่าน้อยที่สุดเพื่อให้โครงสร้างต้นทุนของสินค้าหรือบริการต่ำกว่าคู่แข่งมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Kinicki & Wilams, 2006, P. 8-11 (อ้างถึงใน ชนินทร์ ชุณหพันธ์รักษ์ 2562, น. 8 - 33))

อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2564, น. 42) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ประสพผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าตามที่ประเมินหรือวางแผนไว้ และผลงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน มีคุณภาพปริมาณตรงตามที่ตั้งไว้ ทันเวลา ผลงานที่ได้มีคุ้มค่ามากกว่าทรัพยากรที่เสียไป

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, น. 19) ได้สรุปความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการทำงานที่มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ มาบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด โดยก่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์กรกำหนด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรไว้ ดังนี้

แนวคิดทฤษฎีของเฮร์เบิร์ต เอ.ไซมอน Robert A Simon (1960 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทองน้อย, 2562) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ถ้าต้องการจะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ของปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) และถ้าเป็นกรณีหน่วยงานของรัฐต้องเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นสมการ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

โดยที่	E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O = Output	คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา
	I = Input	คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร
	S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือลูกค้า

Mager and Besch (1967 อ้างถึงใน เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี, 2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องต่างๆ หมายถึง การที่สามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่ง หรือมากกว่า หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งกระทำได้โดยการสอนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหา

3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือใช้อะไรในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงาน ซึ่งเป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

4) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง การรู้จักเครื่องมือ หรือเครื่องกลต่างๆ การนำมาใช้ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้สำเร็จได้

5) ความสามารถในการพูด หมายถึง การพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารให้เกิดความรู้ความเข้าใจ

Harrington Emerson (1913 อ้างถึงใน วชิรพันธ์ ท่วมพงษ์, 2561) ได้มีการให้หลักการเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ดังนี้

- 1) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน
- 2) วิเคราะห์โอกาสและความเป็นไปได้ของงาน
- 3) พร้อมรับคำแนะนำจากผู้อื่น เพื่อนำมาปรับใช้ในงาน
- 4) มีระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน
- 5) มีความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน
- 6) มีการศึกษาข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง
- 7) งานมีความก้าวหน้า และสามารถติดตามงานได้
- 8) สามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดเวลา
- 9) ผลลัพธ์ของงานมีมาตรฐาน และมีความน่าเชื่อถือ
- 10) มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง
- 11) มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นแนวทางเดียวกัน
- 12) มีการให้รางวัลแก่พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Peterson และ Plowman (1953, อ้างถึงใน อินทรา พหลสิทธิวงศ์, 2564) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อดังนี้

1) คุณภาพของงาน หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้จะต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าหรือผู้ที่มารับบริการ

2) ปริมาณงาน หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนงานที่ได้กำหนดหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้โดยผลงานที่ออกมานั้นต้องสอดคล้องกับอัตรากำลังคนในหน่วยงาน มีการสำรวจวัสดุอุปกรณ์ก่อนใช้ทุกครั้งและมีการเก็บวัสดุอุปกรณ์ไว้ในจำนวนที่เหมาะสม

3) เวลาที่ใช้ในงาน หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงานมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดและพนักงานทำงานถูกต้องรวดเร็ว

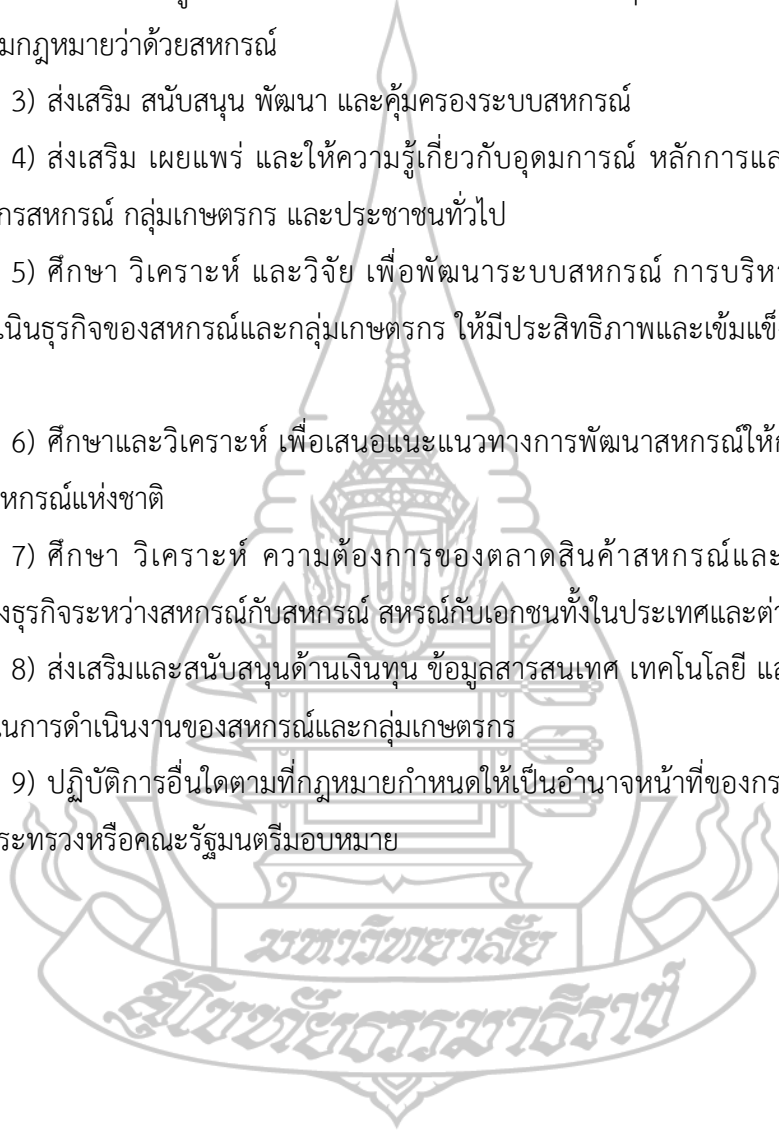
4) ค่าใช้จ่าย หมายถึง ค่าใช้จ่ายของส่วนดำเนินงานทั้งหมดจะต้องมีความเหมาะสมกับงานโดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดและได้ผลกำไรมากที่สุดและประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนคือการใช้ทรัพยากรด้านบุคคล วัสดุ เทคโนโลยีและการเงินที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด มีการวางแผนก่อนเริ่มงานเพื่อขจัดความซ้ำซ้อนในการลดต้นทุนของการผลิตนำความรู้จากการฝึกอบรมมาใช้ในงานโดยก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้ความร่วมมือในการประหยัดพลังงาน

จากการศึกษาแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญจึงได้นำแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และโพลวแมน มาเป็นตัวแปรตามเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ให้สอดคล้องและครอบคลุมในการศึกษาครั้งนี้

3. ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์

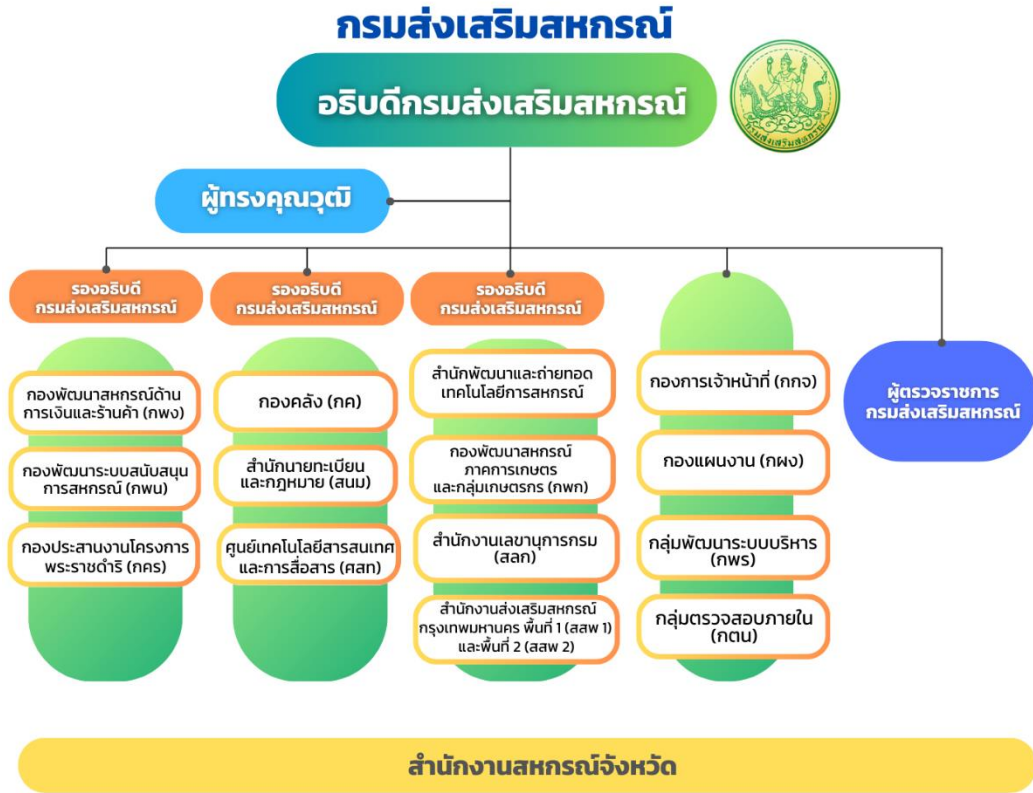
กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง เป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. 2557 ดังต่อไปนี้ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567)

- 1) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดที่ดินเพื่อการครองชีพ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการนิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมายในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ รวมทั้งตามอำนาจหน้าที่อื่นๆ ที่นายทะเบียนสหกรณ์สั่งการ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์
- 3) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา และคุ้มครองระบบสหกรณ์
- 4) ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป
- 5) ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และการดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคม
- 6) ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสหกรณ์ให้กับคณะกรรมการ พัฒนาการสหกรณ์แห่งชาติ
- 7) ศึกษา วิเคราะห์ ความต้องการของตลาดสินค้าสหกรณ์และสร้างเครือข่าย การเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์ สหกรณ์กับเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านเงินทุน ข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่นๆ ที่เหมาะสมในการดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
- 9) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



โครงสร้างของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรมส่งเสริมสหกรณ์



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างกรมส่งเสริมสหกรณ์

3.1 วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.2 เป้าหมาย

3.2.1 สหกรณ์มีความเข้มแข็ง

3.2.2 กลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็ง

3.3 ตัวชี้วัดเป้าหมาย

3.3.1 สหกรณ์ภาคการเกษตรมีความเข้มแข็งในระดับ 1 และ 2 อย่างน้อยร้อยละ 50 โดยมีความเข้มแข็งในระดับ 1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 18 ในปี 2570

3.3.2 สหกรณ์นอกภาคการเกษตรมีความเข้มแข็งในระดับ 1 และ 2 อย่างน้อยร้อยละ 60 โดยมีความเข้มแข็งในระดับ 1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 45 ในปี 2570

3.3.3 กลุ่มเกษตรกรมีความเข้มแข็งในระดับ 1 และ 2 อย่างน้อยร้อยละ 35 โดยมีความเข้มแข็งในระดับ 1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 8 ในปี 2570

3.4 พันธกิจ

3.4.1 พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มทักษะความรู้ กรอบความคิดด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3.4.2 นำเทคโนโลยีมาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนหลักธรรมาภิบาล สนับสนุน การบริหารจัดการและปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3.4.3 พัฒนาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ด้วยการวางระบบข้อมูลให้ทันสมัยเข้าถึงได้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการใช้ข้อมูล

3.4.4 ยกกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร เพื่อสร้างความเข้มแข็งและการเติบโตอย่างยั่งยืน

3.4.5 นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการกำกับดูแลและตรวจสอบการดำเนินงาน ของสหกรณ์ภายใต้กรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์

3.5 ค่านิยม

ริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative thinking: C) หมายถึง บุคลากรมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง

มุ่งมั่นฟันฝ่า (Proactive working: P) หมายถึง ทำงานด้วยความกระตือรือร้น อย่างมีสติและเหตุผลทำงานอย่างมีความสุข ด้วยใจที่มุ่งมั่นสู่จุดหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

พัฒนาสหกรณ์ (Develop Cooperatives: D) หมายถึง มุ่งพัฒนาสหกรณ์และกลุ่ม เกษตรกรให้มีความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้

3.6 แผนปฏิบัติการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา 11 ข้อ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาระบบการเรียนรู้เพื่อยกระดับสมรรถนะ ทักษะ และกรอบคิด (Mindset) ด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ

แนวทางการพัฒนา

1) กำหนดสมรรถนะหลัก (Core competency) และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์

2) พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้อง กับสมรรถนะหลักและทักษะบุคลากรที่กำหนดไว้

3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำ

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 สร้างระบบการเติบโตในสายงานและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกในการทำงานให้สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนา

- 1) ประเมินความผูกพันในองค์กร และแนวทางการพัฒนาองค์กร
- 2) วางแผนระยะยาวเพื่อพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรเติบโตไปเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
- 3) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร การแบ่งปันข้อมูลภายในองค์กรให้ผู้มีส่วนรับผิดชอบรับรู้สถานการณ์ต่างๆ หรือนโยบายการจัดการในอนาคตขององค์กร
- 4) ปรับปรุงระบบแนวทางการประเมินบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นผลงานเชิงประจักษ์หรือการประเมินภายใต้ฐานข้อมูลการปฏิบัติงาน
- 5) บริหารองค์กรภายใต้ความยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถ พร้อมทั้งพิจารณาผลตอบแทนที่เหมาะสม
- 6) จัดหาสวัสดิการที่สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิตของกลุ่มบุคลากรในองค์กร ในทุกช่วงวัยสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานภายในกรมฯ รวมถึงเพิ่มศักยภาพด้านการจัดการที่ดินนิคมสหกรณ์และกองทุนพัฒนาสหกรณ์ให้เหมาะสม

แนวทางการพัฒนา

- 1) ศึกษา วิจัย รูปแบบและโครงสร้างที่เหมาะสมส่งผลต่อการดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนปฏิบัติการขององค์กรตามที่ได้กำหนดไว้
- 2) จัดทำแผนปรับปรุงภารกิจของหน่วยงานระยะ 5 ปี และรายปี เพื่อให้เกิดแผนงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยผ่านรูปแบบกระบวนการรับฟังความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดกระบวนการ
- 3) สื่อสารประชาสัมพันธ์ รับฟังความเห็นผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดกระบวนการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้เกิดความเข้าใจและลดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 นำเทคโนโลยี นวัตกรรมมาพัฒนาการดำเนินงานด้านการสหกรณ์เพื่อสนับสนุนการทำงานบนหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการพัฒนา

- 1) ประเมินบุคลากรในองค์กร และโครงสร้างองค์กร รวมถึงออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร EA และดำเนินการตามแผนพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรที่กำหนดไว้

2) ออกแบบระบบการจัดการเทคโนโลยี นวัตกรรมองค์กร โดยจัดให้มีกรอบแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมขององค์กรที่ชัดเจน อันประกอบด้วย นโยบาย เป้าหมาย แผนงาน ด้านเทคโนโลยี นวัตกรรมระยะสั้นและระยะยาว ที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในระดับบุคคล และระดับองค์กร โครงสร้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกระบวนการด้านการจัดการนวัตกรรม เพื่อมุ่งให้กรมส่งเสริมสหกรณ์เป็นองค์กรแห่งเทคโนโลยี นวัตกรรม

3) ออกแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานให้รองรับการพัฒนาและการสร้างนวัตกรรมในอนาคตที่ถูกนำเข้ามาใช้ในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4) เปิดกว้างในการสร้างความร่วมมือด้านความคิดสร้างสรรค์และการจัดการ นวัตกรรมร่วมกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือกัน หรือในระหว่างองค์กรเพื่อนำ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ มาประยุกต์ใช้ต่อการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

5) ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ใช้ความคิดริเริ่ม ในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้สามารถคิดค้น และประยุกต์ใช้นวัตกรรม รวมทั้ง ผลักดันให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ และต่อยอดสู่นวัตกรรม

6) ให้ความสำคัญกับการจัดการองค์ความรู้ และระบบคลังนวัตกรรม เพื่อให้เกิด การแบ่งปันองค์ความรู้ ภายในองค์กรให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ในองค์กร

แนวทางการพัฒนา

1) ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร ให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้ และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

2) ศึกษารูปแบบและออกแบบ การจัดการองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับองค์กร โดยพัฒนา ระบบบริหารจัดการความรู้โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว รวมถึงเป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ ระหว่างกัน

3) จัดทำแผนพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยผู้มีองค์ความรู้ เรื่องระบบการจัดการความรู้เฉพาะด้าน

4) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ เพื่อพัฒนางาน ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรเกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และมีทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติงานจนเกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้และยกระดับเป็นคลังความรู้ขององค์กร

5) เสริมสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งหวังให้เกิดองค์ ความรู้ใหม่ๆ และนวัตกรรมที่เป็นทุนทางปัญญา ซึ่งสามารถสร้างคุณค่าให้องค์กรได้

6) ผู้บริหารทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในการจัดการความรู้ดังกล่าว และมีหน้าที่ในการสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเจตนารมณ์แห่งนโยบาย

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 พัฒนาและบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงานและการสร้างนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

1) ประเมินองค์กรและจัดทำแผนบูรณาการระบบข้อมูลสารสนเทศระยะยาวและระยะสั้น
2) ออกแบบระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้สนับสนุนการทำงานขององค์กร และเพื่อการพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร โดยพิจารณานำระบบ ERP มาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา

3) พัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กรให้มีทักษะในการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการวางแผนการทำงาน กำหนดทิศทาง หรือวิเคราะห์ปัญหาเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปัญหามาจากฐานข้อมูลที่แท้จริง

4) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรในองค์กร สหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร ในการเข้าใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศและการนำไปใช้ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ 7 พัฒนาสมรรถนะ ทักษะ และกรอบคิด (Mindset) ของบุคลากรของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

แนวทางการพัฒนา

1) ประเมินสมรรถนะ ทักษะ ของบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ตามกลุ่มของบุคลากร ประกอบด้วย คณะกรรมการ ฝ่ายจัดการ สมาชิก และผู้ตรวจสอบกิจการ

2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

3) ดำเนินการออกแบบกระบวนการ รูปแบบวิธีการ รวมถึงระบบการพัฒนาศักยภาพด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับ

4) ทบทวน ประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 8 สร้างความเข้มแข็งและส่งเสริมความร่วมมือของสหกรณ์/กลุ่มเกษตรกรและสร้างเครือข่ายด้วยการใช้หลักการธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการอย่างมืออาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

1) ประเมินปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และชุมนุมสหกรณ์ ทุกระดับเกิดความเข้มแข็ง รวมถึงปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ขบวนการสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

2) ทบทวนเกณฑ์การประเมินความเข้มแข็งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงชุมนุม สหกรณ์ที่เหมาะสม และเผยแพร่สร้างความเข้าใจและยอมรับเกณฑ์การประเมิน โดยใช้กระบวนการ มีส่วนร่วม

3) ศึกษาโครงสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างขบวนการสหกรณ์ที่เหมาะสม กับบริบทปัจจุบันและอนาคต และดำเนินการออกแบบโครงสร้างเครือข่ายร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

4) ทบทวน ประเมินผล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นการพัฒนาที่ 9 พัฒนาศักยภาพในการดำเนินธุรกิจด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่ม หรือขยายธุรกิจ

แนวทางการพัฒนา

1) ประเมินบริบทของสหกรณ์แต่ละประเภท รวมถึงกลุ่มเกษตรกร ในด้านการดำเนินธุรกิจ เพื่อวางแผนการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละประเภท

2) การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินการสร้างมูลค่าเพิ่มและการขยายตัว ทางธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการไปส่งเสริมและพัฒนา ธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อผลักดันไปสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง และยั่งยืน

4) มุ่งเน้นการส่งเสริมเพื่อยกระดับการพัฒนาไปสู่การเป็นประกอบการธุรกิจ เพื่อให้ เกิดความเชี่ยวชาญในการดำเนินธุรกิจในรูปแบบของสหกรณ์ เพื่อให้สามารถดำรงอยู่และแข่งขันได้ ภายใต้บริบทสังคม พฤติกรรม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ประเด็นการพัฒนาที่ 10 ทบทวนกฎหมายสหกรณ์ กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ (นทส.) ข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์ให้สอดคล้องเหมาะสม กับการนำไปปฏิบัติ

แนวทางการพัฒนา

1) ประเมินกฎหมายสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ นายทะเบียนสหกรณ์ (นทส.) ข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์ ที่สำคัญต่อการพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

2) จัดทำแผนการทบทวนกฎหมายสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร กฎกระทรวง ระเบียบ คำสั่ง ประกาศนายทะเบียนสหกรณ์ (นทส.) ข้อบังคับและระเบียบสหกรณ์อย่างเป็นระบบ

3) ดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นการดำเนินการแบบมีส่วนร่วม และนำไปสู่การพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์

ประเด็นการพัฒนาที่ 11 ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการกำกับดูแล สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบกฎหมาย

แนวทางการพัฒนา

1) ศึกษาและประเมินรูปแบบการดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อนำไปสู่กระบวนการ กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ออกแบบเครื่องมือและกระบวนการดำเนินการ โดยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำเนินการ

3) จัดทำแผนการพัฒนาระบบการใช้เทคโนโลยีเพื่อการกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่ม เกษตรกร และดำเนินการทำแผน

4) พิจารณาการกำหนดกรอบจริยธรรม ของบุคลากรสหกรณ์ในทุกระดับและผลักดัน ให้เกิดกระบวนการดำเนินการโดยขบวนการสหกรณ์

3.7 แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พ.ศ. 2566 - 2570

3.7.1 วิสัยทัศน์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่ม เกษตรกรด้วยนวัตกรรมและหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความ เข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน (ด้านการพัฒนาบุคลากร) โดยนำวิสัยทัศน์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์มาเป็นวิสัยทัศน์ร่วม และมุ่งเป้า ไปที่การพัฒนาบุคลากร

3.7.2 พันธกิจ แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ (พ.ศ. 2566 - 2570) 4 ด้าน ได้แก่

1) สร้าง Growth Mindset พัฒนารอบความคิดด้านดิจิทัล ด้านนวัตกรรม ด้านการบริหารจัดการด้านภาวะผู้นำ และธรรมาภิบาล

2) พัฒนาองค์ความรู้ด้านการสหกรณ์ การดำเนินกิจการสหกรณ์ เพื่อให้ คำแนะนำปรึกษาแก่สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) พัฒนาสมรรถนะการส่งเสริมและกำกับ ดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีธรรมาภิบาลและเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง และ

4) เผยแพร่ความรู้ด้าน การสหกรณ์ ให้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ บุคลากรสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

3.7.3 เป้าประสงค์หลัก พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีความเป็นมืออาชีพในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร และมีประเด็นการพัฒนา 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้มีสมรรถนะที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ ยกระดับศักยภาพของบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะ ที่พึงประสงค์ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 ทบทวนและพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ พร้อมจัดทำ Training road map

แนวทางที่ 2 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่พึงประสงค์ตามแนวทางที่ 1

แนวทางที่ 3 พัฒนาบุคลากรกรมให้มีความรู้เท่าทันในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม และสมรรถนะของคนในศตวรรษที่ 21

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 พัฒนาศักยภาพของหัวหน้างานและการเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำ

เป้าประสงค์ ยกระดับขีดความสามารถของผู้บริหารให้พร้อมปฏิบัติงานในการบริหารองค์กร อย่างเหมาะสม ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 1 แนวทาง ได้แก่ จัดทำหลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะ/ทักษะ ด้านการบริหารให้เหมาะสม

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

เป้าประสงค์ มีระบบฐานข้อมูลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ และมีระบบ การเรียนรู้รวมทั้งกลไกการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 การจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM)

แนวทางที่ 2 สร้างระบบการเรียนรู้ Digital Learning Platform

แนวทางที่ 3 พัฒนาและจัดทำฐานข้อมูล

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 พัฒนาบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ด้วยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และสร้างการรับรู้เรื่องการสหกรณ์

เป้าประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการสหกรณ์ให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 1 แนวทาง ได้แก่ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (ความรู้ด้านสหกรณ์ การสร้างภาพลักษณ์ นโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ การแก้ปัญหา)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ
2. ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 43 - 50 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้ต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงาน 2 - 10 ปี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ปัทมพร พรหมทอง (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ 3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และวิจัยเชิงสำรวจ การศึกษานี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมดซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่จังหวัดสกลนครประกอบด้วย นายอำเภอ, ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงาน, ปลัดอำเภอ/เจ้าพนักงานปกครอง เจ้าหน้าที่สายงานการเงิน เจ้าหน้าที่ปกครอง จำนวน 232 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ และการทดสอบค่าเอฟ ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสกลนคร มีจำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยสุขวิทยา ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 46.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการปกครอง

จังหวัดสกลนคร ได้แก่ การกำหนดนโยบายที่ผ่านการมีส่วนร่วมโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนและดำเนินการได้จริง การปกครองและบังคับบัญชาโดยยึดหลักเหตุผล การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การปรับปรุงเงินเดือน/ผลตอบแทนที่เหมาะสม และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม

ธนิกา ต้นสกุล (2563) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (3) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (4) ทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานบริษัท เอ็มเอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง จำนวน 103 คน หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นระดับบุคคลเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง (1) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (4) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็มเอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.5 และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.5

เพทชาย ทรัพย์กะสินธุ์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศสายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสถานะอาชีพ และด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับดีทุกด้าน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี โดยแยกเป็นด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

เจ้าหน้าที่ต่างประเทศที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศในทิศทางเดียวกัน ส่วนของปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่างประเทศ ในทิศทางตรงกันข้าม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 38.5

นงลักษณ์ พร้อมมูล (2564) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (3) ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา (4) แนวทางการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างกำหนดจากประชากรจำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) ระดับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กร และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสติงพระจังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 76.2 (4) แนวทางในการส่งเสริมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร คือ ควรสร้างความยุติธรรมให้เกิดในองค์กร ปฏิบัติกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกตามระดับตำแหน่งที่ต่างกัน รับผิดชอบต่อหน้าที่หรือบทบาทของตนให้ดี ไม่ก้าวก่ายงานของผู้อื่น ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงาน และการทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเท่ากัน ย่อมเป็นการสร้างปัจจัยจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและใส่ใจในงานที่ปฏิบัติมากขึ้น

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ณัชชา ใจตรง (2566) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับของแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกัน และศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ที่มีอายุต่างกันผ่านตัวแปรปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน โดยเป็นการเก็บแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 ชุด และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในรูปแบบของการทดสอบสหสัมพันธ์ถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวก ต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างไรก็ตามแรงจูงใจสามารถส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ในปัจจัยด้านความก้าวหน้า สามารถสรุปได้ว่าพนักงานโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงานทำ และด้านลักษณะงาน ดังนั้น องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน เช่น การจัดอบรมหลักสูตรการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลลัพธ์ของงานที่ออกมามีมาตรฐานเดียวกัน หรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงาน มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานให้มีความยุติธรรม โดยใช้ข้อมูลการปฏิบัติงานเข้ามาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้พนักงานมีการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้พนักงานได้เกิดการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานซึ่งกันและกัน เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเพิ่มมากขึ้น

กานต์พิชชา บุญมี (2566) ศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีของบุคลากร ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูหรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษา จำนวน 85 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด ใช้สถิติอนุมานโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 40 ปี อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานการเงินและบัญชีน้อยกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง และสถานศึกษามีขนาดกลาง ในด้านประสิทธิภาพการทำงานการเงินและบัญชีตามเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีของสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ (2566) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 400 คน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีวิธีดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในราชการ ส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 505 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ได้โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 สูตรในการคำนวณดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของกลุ่มประชากรเป้าหมาย

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง ที่ยอมรับได้ ในที่นี้ใช้ 0.05

แทนค่าและตัวแปรในสมการได้ดังนี้

$$n = \frac{505}{1+505(0.05)^2}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง = 223.20

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ จำนวน 223.20 คน อย่างน้อยใช้ 224 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 230 คน

1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษากำหนดการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบชั้นภูมิจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน โดยจำแนกตามหน่วยงาน ประกอบด้วย กอง สำนัก และศูนย์ในส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยสามารถคำนวณได้จากสูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่าง} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรของแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กอง/สำนัก/ศูนย์ในส่วนกลาง	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตรวจสอบภายใน	10	5
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	3
สำนักงานเลขานุการกรม	64	29
กองการเจ้าหน้าที่	54	25
กองคลัง	60	27
กองแผนงาน	46	21
กองพัฒนาระบบสนับสนุนการสหกรณ์	104	47
กองพัฒนาสหกรณ์ด้านการเงินและร้านค้า	54	25
กองพัฒนาสหกรณ์ภาคการเกษตรและกลุ่มเกษตรกร	77	35
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	30	14
รวมทั้งสิ้น	505	230

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วนแล้ว จะใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อทำการศึกษาต่อไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามทฤษฎีของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนของประมาณ 5 ระดับ ตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert's scale) และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรายการออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนของประมาณค่า 5 ระดับ และได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักรายการออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	น้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีลักษณะปลายเปิด

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.2.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา กรอบแนวคิดการศึกษา และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา (Rovinelli and Hambleton, 1976) ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า IOC เท่ากับ 1 ซึ่งค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและสามารถนำไปทดลอง (Try-out) กับบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาข้อบกพร่องที่จะเกิดขึ้น

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1970) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.947 แสดงว่าข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำนวน 230 คน

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ ศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หนังสือ เอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ การศึกษาค้นคว้าอิสระ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามจากบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 230 ชุด และดำเนินการตรวจสอบ ความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อประมวลผลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงาน ระดับเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายในการบริหารองค์การ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.00 - 1.30	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	1.81 - 2.60	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	2.61 - 3.40	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	3.41 - 4.20	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	4.21 - 5.00	หมายถึง แรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย เพื่อจัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ แบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตรความกว้างอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ระดับคะแนนสูงสุด} - \text{ระดับคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 - 1.30 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 - 2.60 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 - 4.20 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 - 5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) การทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ

(Motivation Factor) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการเอาตัวแปรอิสระทุกตัวทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 คน โดยการศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ 3) เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งในครั้งนี้ผู้ศึกษาขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequencies) และสรุปข้อมูลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกวิธีการคัดเลือกตัวแปรอิสระ แบบ Enter Method กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

โดยการวิเคราะห์และแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลผลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์และคำย่อ ดังต่อไปนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่าง
*	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
Sig.	หมายถึง	ค่านัยสำคัญทางสถิติ
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความถดถอยเชิงพหุคูณ
R squared	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

n = 230

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	65	28.30
หญิง	165	71.70
2. อายุ		
21-30 ปี	75	32.60
31-40 ปี	85	37.00
41-50 ปี	61	26.50
51 ปีขึ้นไป	9	3.90
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	5.20
ปริญญาตรี	123	53.50
ปริญญาโท	95	41.30
ปริญญาเอก	-	-
4. ประเภทตำแหน่ง		
ข้าราชการ	198	86.10
พนักงานราชการ	27	11.70
ลูกจ้างประจำ	5	2.20
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	0.09
1- 5 ปี	112	48.70
6 - 10 ปี	56	24.30
11 – 15 ปี	38	16.50
16 – 20 ปี	16	7.00
20 ปีขึ้นไป	6	2.60

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. ระดับเงินเดือน		
10,001 - 20,000 บาท	96	41.70
20,001 - 30,000 บาท	83	36.10
30,001 - 40,000 บาท	42	18.30
40,001 - 50,000 บาท	6	2.60
มากกว่า 50,001 บาท	3	1.30
รวม	230	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 85 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 75 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 32.60 และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 123 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 95 คน หรือร้อยละ 41.30 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 ตามลำดับ

ประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 198 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมาคือพนักงานราชการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และน้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 1- 5 ปี จำนวน 112 คน หรือเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 56 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ระดับเงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท หรือคิดเป็นร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุดคือมีระดับเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไปจำนวน 3 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามตารางที่ 4.2 - 4.13

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม

n = 230

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในงาน	4.16	0.54	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.86	0.56	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03	0.55	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.98	0.56	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.06	0.71	มาก
รวม	4.01	0.47	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
6. ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	3.78	0.59	มาก
7. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	3.88	0.58	มาก
8. ด้านการบังคับบัญชา	3.90	0.57	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.16	0.56	มาก
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.75	0.74	มาก
11. ด้านความมั่นคงในงาน	4.11	0.64	มาก
รวม	3.92	0.47	มาก
โดยภาพรวม	3.96	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) เมื่อจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03) ด้านความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยค่าจูงใจทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92) ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16) ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88) ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสำเร็จในงาน

n = 230

ด้านความสำเร็จในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้	4.26	0.65	มากที่สุด
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ อยู่เสมอ	3.89	0.65	มาก
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ	4.33	0.73	มากที่สุด
รวม	4.16	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความมุ่งมั่น
ที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33) รองลงมา ได้ปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.26) และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.89) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

n = 230

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
10. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	3.77	0.69	มาก
11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	4.10	0.62	มาก
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่าน และไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	3.80	0.71	มาก
13. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	3.75	0.72	มาก
รวม	3.86	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.86) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้
ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10)
รองลงมา ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญ
ให้ทำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80) ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงาน
จนประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77) และได้รับการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

n = 230

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
14. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตนเอง	3.95	0.62	มาก
15. ลักษณะงานที่ทำความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.64	มาก
16. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	4.12	0.75	มาก
รวม	4.03	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.03) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้
ดังนี้ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12) รองลงมา
ลักษณะงานที่ทำความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03)
และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.95) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความรับผิดชอบ

n = 230

ด้านความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
17. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.99	0.71	มาก
18. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ที่มีความสำคัญเสมอ	3.83	0.68	มาก
19. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	4.11	0.79	มาก
รวม	3.98	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีส่วนร่วม
รับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) รองลงมา
งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99)
และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83) ตามลำดับ

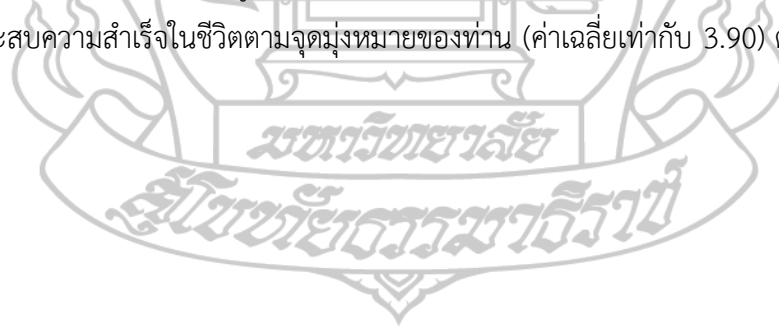


ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

n = 230

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
20. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์	4.18	0.84	มาก
21. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	4.11	0.83	มาก
22. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตามจุดหมายของท่าน	3.90	0.73	มาก
รวม	4.06	0.71	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.06) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้
ได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนาและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้
และประสบการณ์ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18) รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) และการทำงานในองค์กรนี้ทำให้
มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดหมายของท่าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ

n = 230

ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
23. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.27	0.84	มาก
24. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.59	0.78	มาก
25. มีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	4.13	0.69	มาก
26. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	4.11	0.82	มาก
รวม	3.78	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) รองลงมาพอใจในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11) หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ

n = 230

ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
27. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.90	0.66	มาก
28. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน	3.98	0.70	มาก
29. นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไป ปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่น	3.77	0.68	มาก
รวม	3.88	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.88) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้
หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98)
รองลงมา ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.90) และนโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่น (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.77) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านการบังคับบัญชา

n = 230

ด้านการบังคับบัญชา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
30. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.01	0.73	มาก
31. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงานติดตามงานอย่างใกล้ชิด	3.79	0.69	มาก
32. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.72	มาก
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องท่านจากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาเองหรือหาทางช่วยแก้ไขปัญหา	3.85	0.68	มาก
รวม	3.90	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านด้านการบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องท่านจากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาเองหรือหาทางช่วยแก้ไขปัญหา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85) และผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

n = 230

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
34. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	4.24	0.65	มากที่สุด
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรม ของหน่วยงาน	4.17	0.70	มาก
36. ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงาน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นอย่างดี	4.07	0.59	มาก
รวม	4.16	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 4.16) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน
ของท่านได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21) รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงาน
เต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17) และได้รับ
ความร่วมมือในการประสานงานจากผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเป็นอย่างดี
อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07) ตามลำดับ

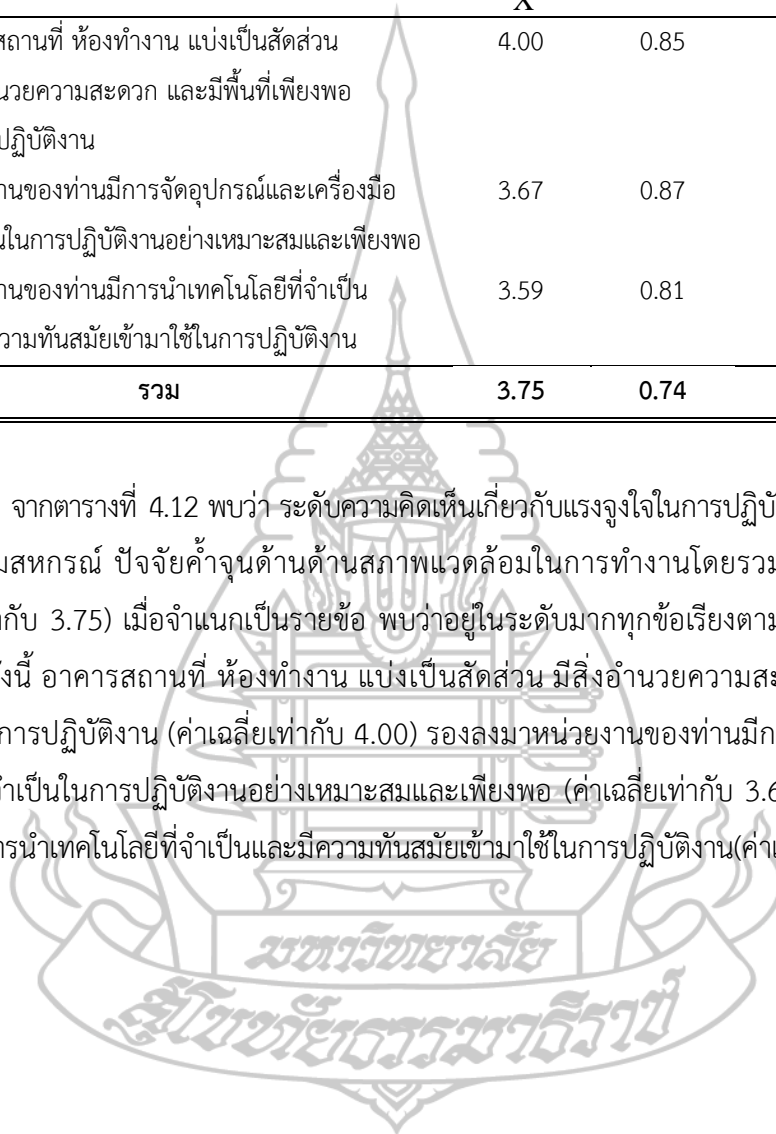


ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

n = 230

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
37. อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.00	0.85	มาก
38. หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.67	0.87	มาก
39. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็น และมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.59	0.81	มาก
รวม	3.75	0.74	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมาหน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67) และหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59) ตามลำดับ

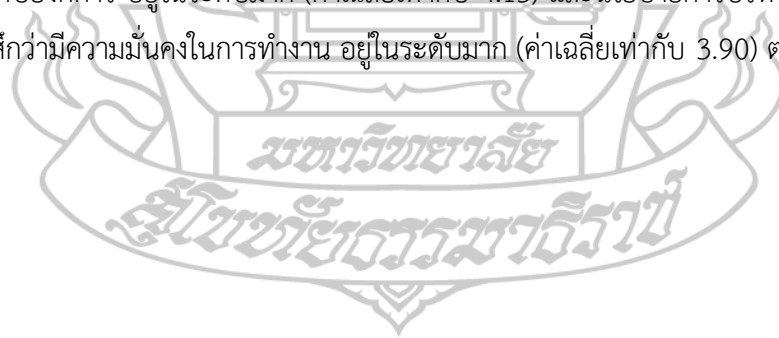


ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านความมั่นคงในงาน

n = 230

ด้านความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
40. ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่าน ที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร	4.13	0.77	มาก
41. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่ง งานโดยไม่เป็นธรรม	4.32	0.78	มากที่สุด
42. นโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่าน รู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	3.90	0.69	มาก
รวม	4.11	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11)
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง
ในการทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม อยู่ในระดับ
มากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32) รองลงมาลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มี
ความสำคัญกับองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13) และนโยบายการบริหารงานขององค์กร
ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90) ตามลำดับ



ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย & และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.14 – 4.18

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม

n = 230

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.10	0.49	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.57	มาก
3. ด้านเวลา	4.08	0.58	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	3.93	0.59	มาก
รวม	4.02	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) รองลงมาคือ ด้านเวลา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) และด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน

n = 230

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.26	0.61	มากที่สุด
2. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	3.98	0.62	มาก
3. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.06	0.61	มาก
รวม	4.10	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26) รองลงมาคือ มีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน

n = 230

ด้านปริมาณงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.14	0.64	มาก
2. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	0.70	มาก
3. ท่านสามารถบริหารจัดการงานตามแผนและงานเร่งด่วนที่เพิ่มเข้ามาให้เสร็จได้ทันกำหนด	3.91	0.73	มาก
รวม	3.99	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91) และสามารถบริหารจัดการงานตามแผนและงานเร่งด่วนที่เพิ่มเข้ามาให้เสร็จได้ทันกำหนด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91)

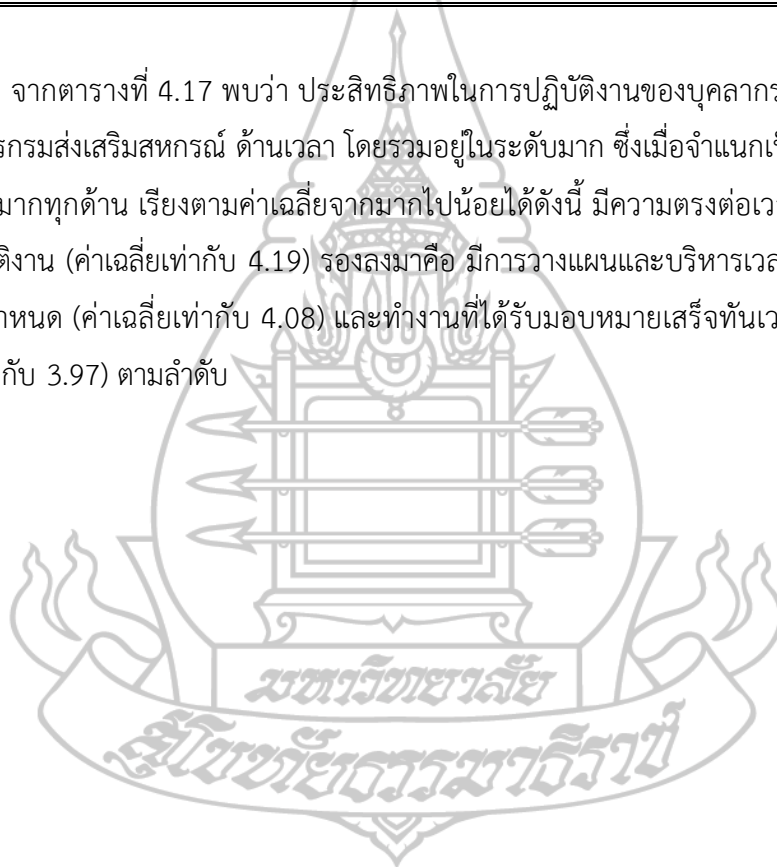


ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา

n = 230

ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ	3.97	0.69	มาก
2. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.19	0.70	มาก
3. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	4.08	0.68	มาก
รวม	4.08	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19) รองลงมาคือ มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08) และทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ด้านค่าใช้จ่าย

n = 230

ด้านค่าใช้จ่าย	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดที่สุด	4.00	0.70	มาก
2. ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์การมาประยุกต์ และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้	3.98	0.69	มาก
3. ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	3.81	0.75	มาก
รวม	3.93	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ด้านค่าใช้จ่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้
อย่างประหยัดที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00) รองลงมาคือ นำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์การ
มาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98) และมีการวางแผน
ปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อนลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81)
ตามลำดับ



ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม

แรงจูงใจที่ส่งผลกับประสิทธิภาพ	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.548	0.203		2.696	0.008
ปัจจัยจูงใจ					
1. ด้านความสำเร็จในงาน	0.245	0.058	0.278	4.246	0.000*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.061	0.056	0.071	1.086	0.279
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-0.054	0.060	-0.063	-0.899	0.370
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.053	0.056	0.063	0.956	0.340
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.070	0.044	-0.104	-1.596	0.112
ปัจจัยค้ำจุน					
6. ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	0.138	0.054	0.170	2.542	0.012*
7. ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ	0.158	0.051	0.192	3.107	0.002*
8. ด้านการบังคับบัญชา	-0.009	0.046	-0.011	-0.203	0.839
9. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.289	0.054	0.343	5.370	0.000*
10. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.065	0.038	0.101	1.715	0.088
11. ด้านความมั่นคงในงาน	-0.009	0.055	-0.012	-0.159	0.873

R=0.779, R Square = 0.607, Adjusted R Square = 0.588, SEE= 0.3051, Durbin-Watson=1.795, F= 30.663, Sig.= 0.000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.19 พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีความเป็นอิสระจากกัน โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่า Durbin-Watson มีค่าเท่ากับ 1.795 ซึ่งอยู่ระหว่าง 1.5 - 2.5 จึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมพบว่า ด้านความสำเร็จในงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.000 ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.012 ด้านนโยบายและการบริหารองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.002 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยพิจารณาจากค่า Sig. = 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 60.7 โดยพิจารณาจาก R Square = 0.607 ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ดังนี้

$$\text{ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน} = 0.548 + 0.245 (\text{ด้านความสำเร็จในงาน}) + 0.138 (\text{ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ}) + 0.158 (\text{ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ}) + 0.289 (\text{ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน})$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ ดังนี้

เมื่อด้านความสำเร็จในงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มขึ้น 0.245 หน่วย

เมื่อด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มขึ้น 0.138 หน่วย

เมื่อด้านนโยบายและการบริหารองค์การเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มขึ้น 0.158 หน่วย

เมื่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์เพิ่มขึ้น 0.289 หน่วย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ผู้ศึกษาได้นำเสนอประเด็นความคิดเห็นต่างๆ ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็น	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2	33.33
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1	16.67
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ	1	16.67
ด้านการบังคับบัญชา	1	16.67
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1	16.67
รวม	6	100.00

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 คน สามารถสรุปข้อเสนอแนะและความคิดเห็น เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในแต่ละด้านได้ดังนี้

1) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

- (1) ควรมีการให้การอบรมตามลำดับอายุงาน เช่นการอบรมนักบริหารของระดับกระทรวง
- (2) ควรมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยให้การศึกษา อบรม การปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูน

ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

การยอมรับฟังความคิดเห็นและดึงศักยภาพของแต่ละบุคคลมาพัฒนางาน มากกว่าการยึดความคิดเห็นหรือคำสั่งเป็นศูนย์กลาง

3) ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ

- (1) ควรมีการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรมในทุกๆระดับ
- (2) ควรส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4) ด้านการบังคับบัญชา

การมอบหมายงานและการสื่อสารที่เน้นผสมความรู้ความสามารถถึงศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการพัฒนางานให้มากที่สุด

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การจัดการเครื่องใช้สำนักงานให้ตรงกับความต้องการของงานที่จะใช้และมีจำนวนที่เพียงพอต่อการใช้งาน



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษานำเสนอประเด็นสำคัญตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
- 1.1.3 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย
ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวนทั้งหมด 505 คน
ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง ผู้ศึกษาใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งทางผู้ศึกษาได้กำหนดค่าความคาดเคลื่อน
ของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า
จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 224 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม
จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 230 คน จากนั้นผู้ศึกษาได้ใช้วิธีในการเก็บข้อมูลโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบชั้นภูมิจากกลุ่มประชากรตามสัดส่วน โดยจำแนกตามหน่วยงาน ประกอบด้วย กอง สำนัก
และศูนย์ในส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้การศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน โดยคำถามเป็นคำถามปลายปิดแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ตามทฤษฎีของ Herzberg แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งคำถามออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในราชการส่วนกลาง จำนวน 230 คน และสามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาได้ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับเงินเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

- 3) ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลา และค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
- 4) ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และน้อยที่สุดมีอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ ระดับปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือระดับการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

ประเภทตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 198 คนคิดเป็นร้อยละ 86.10 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 และน้อยที่สุดคือลูกจ้างประจำ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 1- 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 รองลงมาคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 20 ปี ขึ้นไปจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60

ระดับเงินเดือนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือนระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 รองลงมาคือระดับเงินเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.10 และน้อยที่สุดคือมีระดับเงินเดือนมากกว่า 50,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

1.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 เมื่อจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่าปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ปัจจัยจูงใจทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.92 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมา คือ ได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ตามลำดับ

ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 รองลงมา คือ ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และนโยบายการบริหารงานขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และการทำงานในองค์กรนี้ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพ

ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 และได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 รองลงมา คือ งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ด้านการบังคับบัญชา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ผู้บังคับบัญชาปกป้อง ท่านจากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาเองหรือหาทางช่วยแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และนโยบายการบริหาร ของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ตามลำดับ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ ของท่านและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชย เมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และได้การยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 รองลงมา คือ พอใจในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และหน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ

1.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้

ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ มีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 รองลงมา คือ มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และสามารถบริหารจัดการงานตามแผน และงานเร่งด่วนที่เพิ่มเข้ามาให้เสร็จได้ทันกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ตามลำดับ

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างประหยัดที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 รองลงมา คือ นำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์การ มาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และมีการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ

1.3.4 ข้อมูลแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ เพื่อพยากรณ์แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ($R\text{ Square} = 0.607$)

1.3.5 การทดสอบสมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด รองลงมา
คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก
เช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า
ในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบาย
และการบริหารองค์การ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระของ กานต์พิชชา บุญมี (2566)
ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน
และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่
เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน
ด้านความก้าวหน้าในงาน ผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผลอยู่ในระดับ
มากที่สุด ปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยปัจจัยย่อย คือ ด้านค่าตอบแทน
และด้านสภาพการทำงานผลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน ผลอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ
วิทยานิพนธ์ของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ พบว่า โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากผลการศึกษาข้างต้น ทำให้ทราบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ มีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงานและการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ อีกทั้ง ผู้บริหารกรมส่งเสริมสหกรณ์มีความสามารถในการบริหารจัดการองค์การ มีการกำหนดโครงสร้างในองค์การให้ครอบคลุมกับภารกิจ และกำหนดแนวทางการทำงานอย่างชัดเจนให้นำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ประกอบกับสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง และส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จึงมีผลทำให้บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เพราะบุคลากรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับฝึกอบรม พัฒนาความรู้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานตามความถนัด และเพื่อเป็นแนวทางในการนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย อีกทั้งบุคลากรยังมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน จัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนดเวลาที่ตั้งไว้ รวมถึงการนำเทคนิคต่างๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ละม้ายพันธุ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงแต่ละด้านตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับการค้นคว้าอิสระของ นงลักษณ์ พร้อมมูล (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลสทิงพระ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

2.3 แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
 โดยภาพรวม พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยแรงจูงใจทุกด้านที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายความผันแปรต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 60.7 ซึ่งสอดคล้องกับงานสารนิพนธ์ของ ณัชชา ใจตรง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในแต่ละเจนเนอเรชันมีแรงจูงใจที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพนักงานเจนเนอเรชันวายมีแรงจูงใจเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญพัฒน์ โชติวรรณะสิริ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยดังนี้ อันดับที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อันดับที่ 2 ด้านความมั่นคงในงาน อันดับที่ 3 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล อันดับที่ 4 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับที่ 5 ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์การ

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ครั้งนี้ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเสนอแนะให้กรมส่งเสริมสหกรณ์ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนงานบุคคลในกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เพื่อให้สามารถตั้งศักยภาพของบุคลากรให้ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมสหกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นที่ในปัจจุบันมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่ดีภายใต้ต้นทุนทางการบริหารที่ต่ำที่สุด ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1.1 ส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยจัดให้มีกิจกรรม สันทนาการต่างๆ เช่น กีฬาสี สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการประสานความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงาน เสริมสร้างมิตรภาพ ความสามัคคี และเพื่อให้การประสานงานในอนาคตเป็นไปอย่างราบรื่น

3.1.2 ส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุด และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็น และแสดงสามารถได้อย่างเต็มที่ ให้บุคลากรหาแนวทางหรือปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเมื่องานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีการชื่นชม ยกย่อง ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ โดยให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

3.1.3 ส่งเสริมแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารองค์การ โดยผู้บริหารมีการกำหนดระบบและกระบวนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานและสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี กำหนดโครงสร้างองค์การและบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและครอบคลุมทุกภารกิจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในความสามารถของตนเอง เต็มใจในการปฏิบัติงาน รับผิดชอบงานและพยายามดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

3.1.4 ส่งเสริมแรงจูงใจด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ โดยมีการพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่บุคลากรได้ใช้ในการปฏิบัติงานและให้เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตปัจจุบัน มีการพิจารณาการปรับเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและยุติธรรมในทุกตำแหน่งงาน และมีการให้สวัสดิการต่างๆ แก่บุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกันรวมทั้งการให้รางวัลต่างๆ ยกย่องบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น พิจารณาความดีความชอบบนพื้นฐานของความรู้และความสามารถที่แท้จริง เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาจจะมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาถึงตัวแปรอื่น เช่น การศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยภายในองค์การ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นเชิงลึกและค่อนข้างมีรายละเอียดมากกว่า เพื่อจะได้นำไปวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 10). ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์. กิ่งพร ทองใบ. (2565). ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ใน *ประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ เพื่อการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, หน่วยที่ 9, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). *ข้อมูลทั่วไปกรมส่งเสริมสหกรณ์*. <https://cpd.go.th/history-cpd.html>
- _____. (2567). *ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์*. <http://e-service.cpd.go.th/personnel/p0100.asp>
- กานต์พิชชา บุญมี. (2566). *อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเงินและบัญชี ของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ขวัญหทัย นาคนิยม. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันทรายหลวง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชญาณิชชฎี เตชะ. (2561). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ทรียโมทีฟเอเชียแปซิฟิก จำกัด* [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิดา ละม้ายพันธ์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณัชชา ใจตรง. (2566). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่มีอายุต่างกัน กรณีศึกษา พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคใต้)* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- ธนิภา ต้นสกุล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท
เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ธัญญาพัฒน์ โชติวรรณระสิริ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม].
- นงลักษณ์ พร้อมมูล. (2564). ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงพยาบาลทิงพระ จังหวัดสงขลา. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- นวพัชญ์ ฉิดจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ภายในองค์การ กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด
[สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ปัทมพร พรหมทอง. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
กรมการปกครอง จังหวัดสกลนคร [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์].
- เพทาย ทรัพย์กะสินธุ์. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ต่างประเทศ สายธุรกิจนำเข้าและส่งออกของธนาคารแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].

- ภาณุวัตร นีวันติ. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทABC จำกัด [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย. (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- อินทรา พหลสิทธิ์วงศ์. (2564). อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. Harper & Row.
- Drucker, P. F. (1974). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Harper & Row.
- Herzberg, F., Bernard, M. and Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons.
- John D. Millet. (1954). *Management in the Public Service*. McGraw-Hill.
- Maslow, A., (1943). *A theory of human motivation* *Psychological Review* 50. N.Y. McGraw-Hill.
- McShane, S., & Glinow, M. (2016). *Organizational Behavior* (3rd edition ed.). McGraw-Hill Education.
- Peterson, E. & Plowman, E. G. (1953). *Business Organization and Management*. Richard D. Irwin.
- Schmitz, A. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. <https://2012books.lardbucket.org/pdfs/an-introduction-to-organizational-behavior-v1.1.pdf>
- Yamane, T. (1976). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row
- Skripak, S. (2016). *Motivating Employees*. College of Business and Virginia.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยนครมาดิราช

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงขอความกรุณาจากท่านโปรดให้ข้อมูลที่ป็นจริง โดยข้อมูลที่ได้นำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณท่าน ณ โอกาสนี้ด้วย

แบบสอบถามแบบออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. ประเภทตำแหน่ง

ข้าราชการ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างประจำ

5. ระยะเวลาในการรับราชการ

- ต่ำกว่า 1 ปี 1- 5 ปี
 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี
 16 - 20 ปี มากกว่า 20 ปี

6. ระดับเงินเดือน

- 10,001 - 20,000 บาท 20,001 - 30,000 บาท
 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท
 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในงาน					
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้					
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ					
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
10. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
12. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ					
13. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
14. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง					
15. ลักษณะงานที่ท่านมีความท้าทาย สร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
16. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
ด้านความรับผิดชอบ					
17. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
18. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ					
19. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
21. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
22. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน					

ปัจจัยคำจูน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ					
23. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
24. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน					
25. นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่น					
ด้านเงินเดือนหรือสวัสดิการ					
26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
27. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือนที่เหมาะสม และยุติธรรม					
28. มีกฎระเบียบในการลา กิจ ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม					
29. ท่านพอใจในการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น ในเรื่องการเบิก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น					
ด้านการบังคับบัญชา					
30. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
31. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแลปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด					
32. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ					
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องท่านจากปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาเองหรือหาทางช่วยแก้ไขปัญหา					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
34. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี					
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรม ของหน่วยงาน					
36. ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากปฏิบัติงาน ทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นอย่างดี					

ปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
37. อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
38. หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
39. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็น และมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงในงาน					
40. ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร					
41. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงาน โดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม					
42. นโยบายการบริหารงานขององค์กร ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน					



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

โดยให้ค่าคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพของงาน					
43. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้					
44. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ					
45. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน					
46. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
47. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
48. ท่านสามารถบริหารจัดการงานตามแผนและงานเร่งด่วนที่เพิ่มเข้ามาให้เสร็จได้ทันกำหนด					
ด้านเวลา					
49. ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาที่กำหนดเสมอ					
50. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
51. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด					



ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๕ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณทิพวรรณ เลิศhirณย์

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

เนื่องด้วย นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๕๔๓๒๔๔๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๖๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาสหกรณ์บริการ
(คุณมนตรี ปาป๋อง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาคั่นคว่ำอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาคั่นคว่ำอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์พร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาคั่นคว่ำอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๕๔๓๒๔๔๙

สาขาวิชา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๗๗

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณยินดี แก้วช่วย

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

เนื่องด้วย นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวนี้ นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์พร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๘๒-๕๔๓๒๔๙๙

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

ผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4. ขอความกรุณาท่าน ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับตัวแปรของการศึกษานี้ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามในระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง เหนือการให้คะแนนในระบบ IOC ดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. อายุ <input type="checkbox"/> 21 – 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ประเภทตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ลูกจ้างประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ระยะเวลาในการรับราชการ <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1- 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ระดับเงินเดือน <input type="checkbox"/> 10,001 - 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001 - 40,000 บาท <input type="checkbox"/> 40,001 - 50,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 50,001 บาท	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านความสำเร็จในงาน					
7. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ตามตัวชี้วัดของหน่วยงานที่ได้กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ท่านมีความภาคภูมิใจในหน้าที่และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับจนสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
10. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของท่านและไว้วางใจมอบหมายงานสำคัญให้ทำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13. ท่านได้รับการยอมรับจากบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
14. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15. ลักษณะงานที่ทำมีความท้าทายสร้างความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ท่านสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยจูงใจ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านความรับผิดชอบ					
17. งานที่ได้รับมอบหมายท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19. ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมประชุมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21. งานที่ท่านปฏิบัติสามารถส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22. การทำงานในองค์กรนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามอุดมการณ์ของท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยค้ำจุน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ					
23. ผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายต่างๆ ให้ทราบทั่วถึง และมีความชัดเจน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24. หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างองค์กร และแนวทางการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25. นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถ นำไปปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
26. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตและเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27. หน่วยงานมีเกณฑ์การพิจารณาเงินเดือน ที่เหมาะสมและยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28. มีกฎระเบียบในการลาพัก ลาป่วย ลาพักผ่อนที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29. ท่านพอใจในการได้รับสวัสดิการต่างๆ เช่น ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการบังคับบัญชา					
30. ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31. ผู้บังคับบัญชามีการควบคุมดูแล ปฏิบัติงาน ติดตามงานอย่างใกล้ชิด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32. ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังข้อเสนอแนะ อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกป้องท่าน จากปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเป็นผู้รับผิดชอบ ปัญหาเองหรือหาทางช่วยแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ปัจจัยค้ำจุน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
34. ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานของท่านได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35. ท่านและเพื่อนร่วมงานเต็มใจให้ความร่วมมือในกิจกรรมของหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36. ท่านได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากผู้ปฏิบัติงานทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
37. อาคารสถานที่ ห้องทำงาน แบ่งเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวก และมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38. หน่วยงานของท่านมีการจัดอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
39. หน่วยงานของท่านมีการนำเทคโนโลยีที่จำเป็นและมีความทันสมัยเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความมั่นคงในงาน					
40. ลักษณะงานของท่านหรือตำแหน่งงานของท่านที่ทำอยู่มีความสำคัญกับองค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคงในการทำงานโดยไม่ถูกเลิกจ้าง ไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42. นโยบายการบริหารงานขององค์กรทำให้ท่านรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในการทำงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
คุณภาพของงาน					
43. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าความรู้ในการทำงานเพิ่มเติม เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติให้มีคุณภาพมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านปริมาณงาน					
46. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47. งานที่ท่านปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
48. ท่านสามารถบริหารจัดการงานตามแผนและงานเร่งด่วนที่เพิ่มเข้ามาให้เสร็จได้ทันกำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านเวลา					
49. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ภายในเวลาที่กำหนดเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50. ท่านมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51. มีการวางแผนและบริหารเวลาเพื่อให้งานเสร็จทันเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	แปลผล
	ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3		
ด้านค่าใช้จ่าย					
52. ท่านใช้ทรัพยากร เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
53. ท่านนำทรัพยากรที่ใช้แล้วหรือมีในองค์กรมาประยุกต์และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อผลการปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54. ท่านมีการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้



ทดสอบความน่าเชื่อถือของชุดคำถาม Reliability Test และค่า Cronbach's Alpha

แบบสอบถาม เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์
ภาพรวม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	96.8
	Excluded ^a	1	3.2
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.947	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้านความสำรับ1	182.0667	225.720	.557	.946
ด้านความสำรับ2	182.6667	233.402	.149	.948
ด้านความสำรับ3	181.9000	222.852	.617	.945
ด้านการอบรมรับนับถือ1	182.7667	227.633	.521	.946
ด้านการอบรมรับนับถือ2	182.3000	223.183	.667	.945
ด้านการอบรมรับนับถือ3	182.8000	230.510	.257	.948
ด้านลักษณะงาน1	182.3333	229.540	.545	.946
ด้านลักษณะงาน2	182.3667	226.240	.497	.946
ด้านลักษณะงาน3	182.1667	219.316	.773	.944
ด้านรับผิดชอบ1	182.2667	229.857	.360	.947
ด้านรับผิดชอบ2	182.6000	234.317	.048	.949
ด้านรับผิดชอบ3	181.9333	220.271	.699	.945
ด้านความก้าวหน้า1	181.9333	215.651	.774	.944

ด้านความก้าวหน้า2	182.0000	221.103	.672	.945
ด้านความก้าวหน้า3	182.3667	221.275	.774	.944
ด้านนโยบาย1	182.5333	227.223	.687	.946
ด้านนโยบาย2	182.4000	221.145	.826	.944
ด้านนโยบาย3	182.6333	228.792	.416	.947
ด้านเงินเดือน1	183.2000	226.441	.474	.946
ด้านเงินเดือน2	182.8667	224.395	.585	.946
ด้านเงินเดือน3	182.1333	224.947	.639	.945
ด้านเงินเดือน4	182.0333	223.413	.528	.946
ด้านการบังคับบัญชา1	182.2000	221.338	.691	.945
ด้านการบังคับบัญชา2	182.7000	230.493	.342	.947
ด้านการบังคับบัญชา3	182.3333	221.954	.646	.945
ด้านการบังคับบัญชา4	182.4667	229.499	.394	.947
ด้านเพื่อนร่วมงาน1	182.1000	227.955	.439	.947
ด้านเพื่อนร่วมงาน2	182.2000	228.579	.400	.947
ด้านเพื่อนร่วมงาน3	182.3333	231.333	.385	.947
ด้านสภาพแวดล้อม1	182.1667	222.144	.553	.946
ด้านสภาพแวดล้อม2	182.7333	225.995	.462	.946
ด้านสภาพแวดล้อม3	182.8000	224.786	.517	.946
ด้านความมั่นคง1	182.0333	219.413	.713	.945
ด้านความมั่นคง2	181.7333	223.926	.687	.945
ด้านความมั่นคง3	182.5000	222.741	.720	.945
ด้านคุณภาพงาน1	182.0333	227.757	.481	.946
ด้านคุณภาพงาน2	182.4000	228.041	.557	.946
ด้านคุณภาพงาน3	182.4000	227.145	.474	.946
ด้านปริมาณงาน1	182.1333	229.430	.419	.947
ด้านปริมาณงาน2	182.5000	225.707	.549	.946
ด้านปริมาณงาน3	182.6333	229.413	.377	.947
ด้านเวลา1	182.5000	229.293	.452	.946
ด้านเวลา2	182.1333	225.085	.566	.946
ด้านเวลา3	182.4333	228.254	.356	.947
ด้านค่าใช้จ่าย1	182.4000	231.283	.212	.948
ด้านค่าใช้จ่าย2	182.4000	228.800	.428	.947
ด้านค่าใช้จ่าย3	182.8000	231.338	.213	.948

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวกรรณก เอี่ยมสำอางค์
วัน เดือน ปี เกิด	20 กุมภาพันธ์ 2538
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เศรษฐศาสตร์เกษตร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2560
ประวัติการทำงาน	กรมส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

