

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

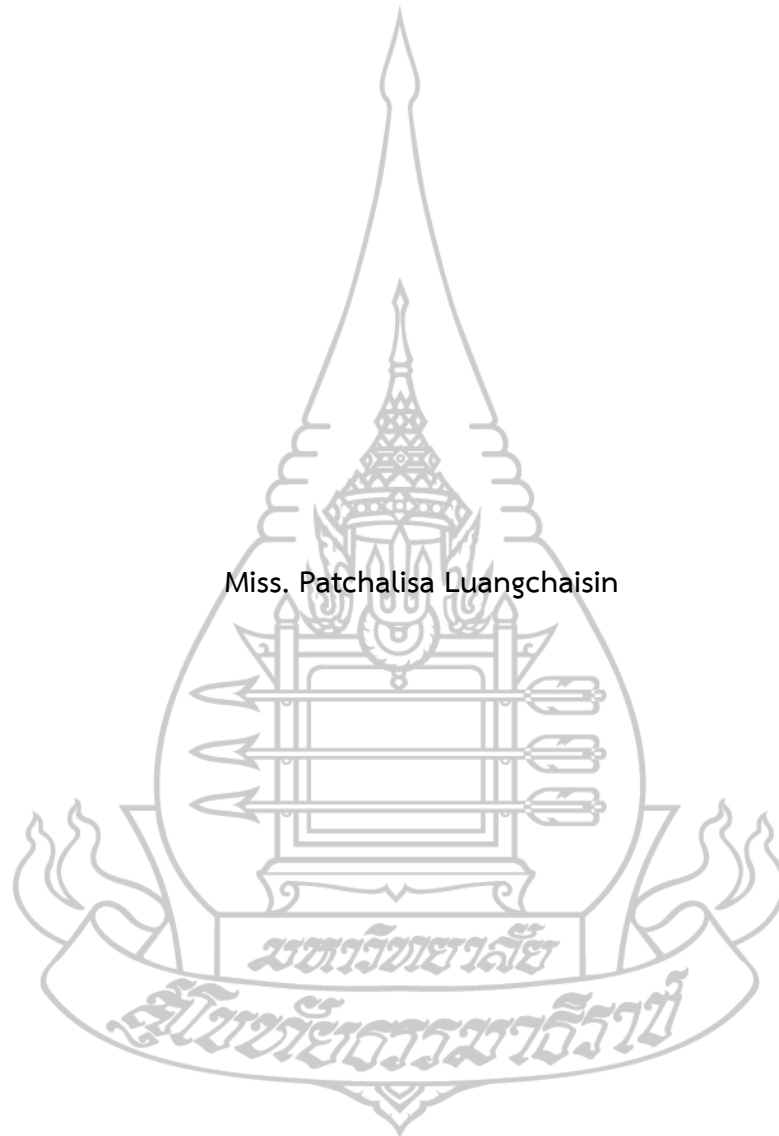


นางสาวภัทชลลิตา หลวงชัยสินธุ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Motivation and Hygiene Factors Affecting Performance Efficiency
of Personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office



Miss. Patchalisa Luangchaisin

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	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	นางสาวภัชชลิสา หลวงชัยสินธุ์
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

ผู้ศึกษา นางสาวภัชชลิสา หลวงชัยสินธุ์ รหัสนักศึกษา 2653003166

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์
กรุงเทพมหานคร และ (2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสำนักงาน
ส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครจำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ
แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
และ (2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน
ด้านนโยบายในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์
กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 75.30

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Independent Study title: “Motivation and Hygiene Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office”

Author: “Miss. Patchalisa Luangchaisin”; ID: “2653003166”;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kal Pinkesorn; Academic year: 2023

Abstract

The purposes of this study were to study (1) the levels of opinions regarding motivation factors, hygiene factors, and performance efficiency of personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office and (2) the motivation factors and hygiene factors that affected the performance efficiency of personnel in the Bangkok Cooperative Promotion Office.

The population of this quantitative research was 130 employees in Bangkok Cooperative Promotion Office. A questionnaire was used to collect data, and statistical analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the study revealed that (1) the opinions of personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office regarding motivating factors, hygiene factors, and performance efficiency were overall at the highest level and (2) the motivating factors related to achievement and responsibility aspect and the hygiene factors related to policy and administration aspect had a statistical significance that affected the performance efficiency of personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office at the level of 0.05. Collectively, these factors predicted the work efficiency of the personnel in Bangkok Cooperative Promotion Office at 75.30 percent.

Keywords : Motivation Factors, Hygiene Factors, Performance Efficiency

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร สำเร็จลงได้เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร และกรรมการสอบผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ที่กรุณาให้คำปรึกษาเชิงวิชาการและคำแนะนำต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศ เทพเฉลิม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โฮ วงศ์ใหญ่ และนางสาวอำไพ ทำสะตวก ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ให้มีความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาของการศึกษา ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้ศึกษา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนผู้ที่สนใจ สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณ บิดา มารดา และกัลยานิมิตรที่เป็นกำลังใจเสมอมา

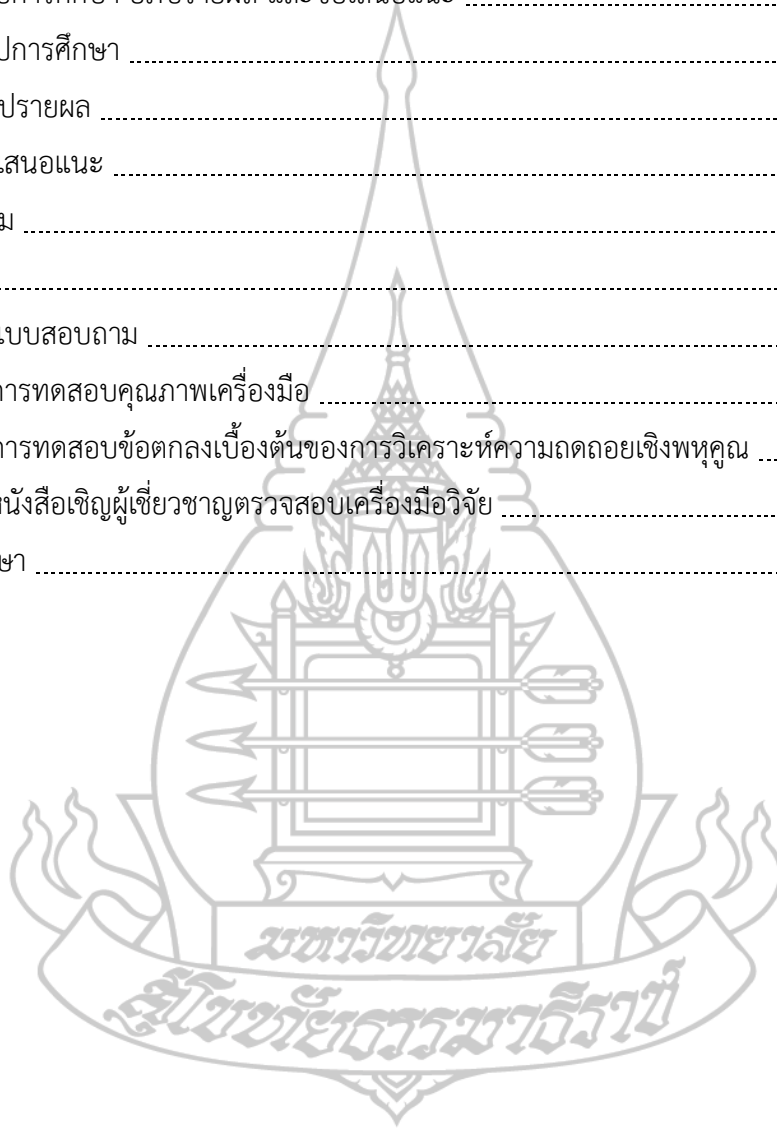
นางสาวภัทลลิสลา หลวงชัยสินธุ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	15
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	28
การวิเคราะห์ข้อมูล	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปการศึกษา	55
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	64
บรรณานุกรม	66
ภาคผนวก	71
ก แบบสอบถาม	72
ข การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	81
ค การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ	91
ง หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	96
ประวัติผู้ศึกษา	100



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจ จำแนกของแบบสอบถาม	28
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	32
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	34
ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	35
ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	36
ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน ของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	37
ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	38
ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	39
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	40
ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายในการบริหาร ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	42
ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	43
ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	44
ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	45
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	46
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	47
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	48
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	49
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	50

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ	51
ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	53



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์การภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นกำลังที่สำคัญที่สุดในการทำงานที่ส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์การ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมส่งผลให้องค์การมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตรงความต้องการขององค์การ สิ่งสำคัญคือจะอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การสร้างแรงจูงใจนับเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถทำให้สมาชิกภายในองค์การเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวถึงแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ ซึ่งเรียกทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factors Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)

กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนพัฒนาสหกรณ์ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2566 – 2570 ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้วิสัยทัศน์ “สหกรณ์เข้มแข็งและเป็นองค์การสมรรถนะสูงด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก” เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนพัฒนาสหกรณ์ และนโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้มีขีดความสามารถในการเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ มีความรอบรู้เรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาสหกรณ์ เช่น การสหกรณ์ การกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง การดำเนินธุรกิจสหกรณ์ การบัญชีสหกรณ์ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในสหกรณ์ และบทบาทหน้าที่ขบวนการสหกรณ์และภาครัฐ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีผลต่อความสำเร็จของงานและเป้าประสงค์ขององค์การ หากองค์การใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพงานที่ปฏิบัติด้วย ฉะนั้นหากหน่วยงานเห็นความสำคัญของการสร้างของแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การของตน

และเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะช่วยให้องค์การนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในที่สุด (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2565, น. 1)

เพราะฉะนั้น สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีความจำเป็นประการหนึ่งที่จะต้องสร้างแรงจูงใจกับบุคลากรในสังกัด เพื่อให้มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์การของตนว่ามีความต้องการหรือแรงจูงใจใดในการทำงาน และจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะทำการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร สังกัดกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg Theory) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้องค์การสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาสหกรณ์

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

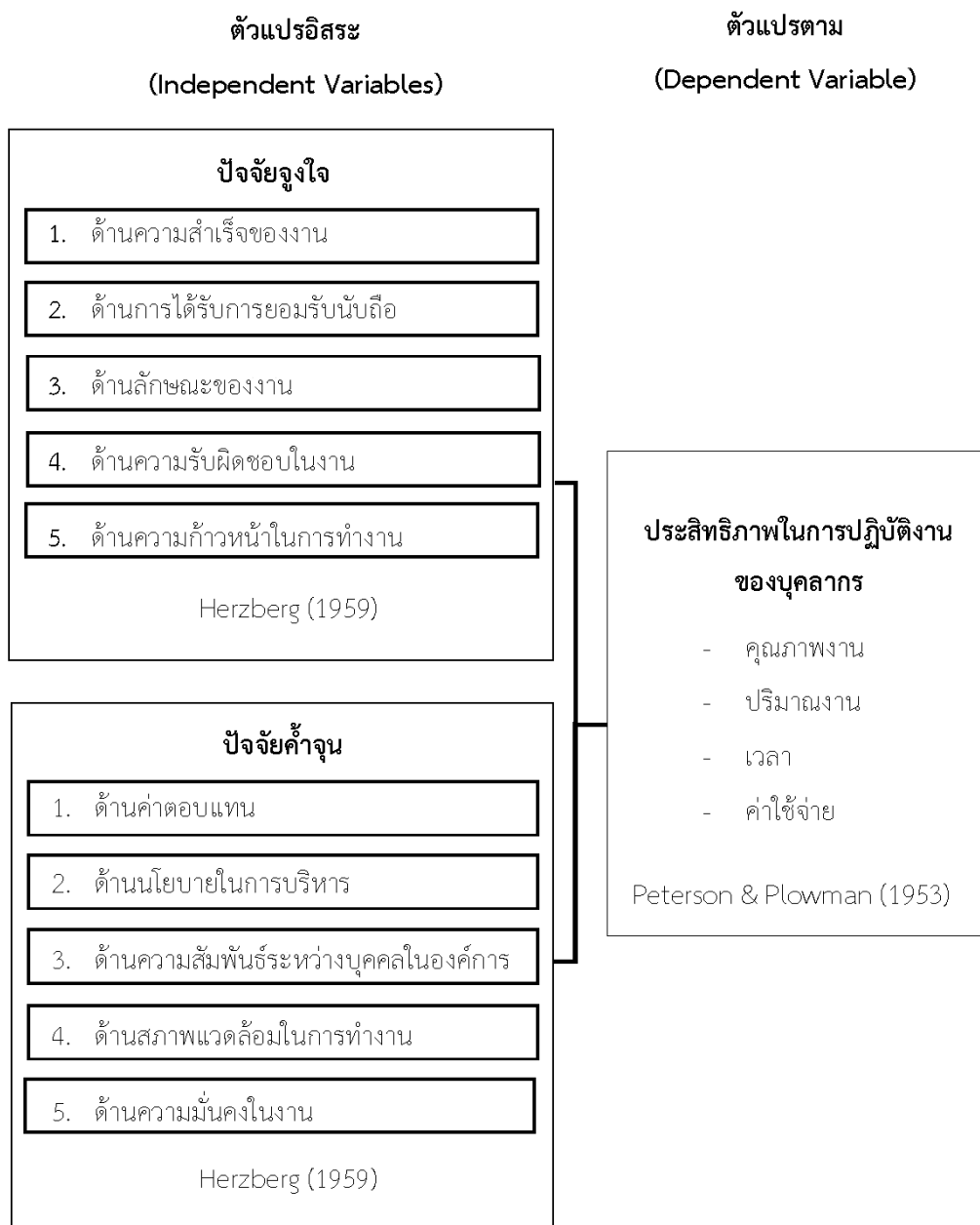
2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้ศึกษาได้พัฒนากรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ที่มีผลต่อตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.4 สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.5 สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.6 สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.7 สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.8 สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.9 สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

4.10 สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

5.2 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน 85 คน พนักงานราชการ จำนวน 41 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 130 คน ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567)

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 ถึงวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 30 วัน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยสร้างแรงจูงใจในทางบวก ส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับงานโดยตรง โดยปัจจัยจูงใจที่ผู้ศึกษาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

6.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตามขั้นตอน การปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมถึงมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ในงาน ส่งผลให้เกิดเกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

6.3 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความภูมิใจจากการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่สำคัญซึ่งเกิดจากการที่ได้นำเสนอความคิดเห็นที่เกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ จนเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

6.4 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการแบ่ง ขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

6.5 ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ผู้บังคับบัญชา ได้ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตรงกับความสนใจ และความถนัด สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

6.6 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถ จากการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้า จากการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นที่มีความเป็นธรรม หลักเกณฑ์การคัดเลือก บุคคลเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความชอบธรรม

6.7 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งมี ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปัจจัยค้ำจุนที่ผู้ศึกษาใช้ศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

6.8 ค่าตอบแทน หมายถึง การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสวัสดิการที่ครอบคลุม ซึ่งสามารถช่วยในการดำรงชีวิต และเป็นสิ่งที่ทำให้ตัดสินใจปฏิบัติงานกับองค์กรนี้

6.9 นโยบายในการบริหาร หมายถึง เป็นการจัดการและการบริหารงานขององค์กร ที่มีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสมทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ ของตนเอง รวมถึงเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร

6.10 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น ระหว่างกัน สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

6.11 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานทั่วไปเกี่ยวกับ อาคาร สถานที่ ความสะอาดสบายในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม เครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานมีพร้อม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6.12 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความมั่นคงขององค์การและบุคลากร ซึ่งเกิดจากการที่องค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดของงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะไม่ถูกโยกย้ายจากตำแหน่งและไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

6.13 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินงานของบุคลากรภายใน องค์การที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งองค์การมีความมุ่งมั่นให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ต้องการ ได้กำหนดไว้โดยสูญเสียเวลาและทรัพยากรน้อยที่สุด โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ผู้ศึกษาใช้ศึกษา ในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

6.14 คุณภาพงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐาน ขององค์การ โดยมีการเรียนรู้และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อคุณภาพของงาน สามารถตรวจสอบคุณภาพ ของงานตามตัวชี้วัด และนำมากำหนดแนวทางมาตรฐานสำหรับการดำเนินงานในลักษณะเดียวกันได้ และมีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก

6.15 ปริมาณงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีผลลัพธ์สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลัก ขององค์การ โดยวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน มีการกำหนดเป้าหมายปริมาณงาน ที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

6.16 เวลา หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน และมีความเรียบร้อย โดยสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเต็มที่และคุ้มค่า ไม่ยืดหยุ่นหรือเร่งรีบจนเกินไป และสามารถ ปฏิบัติงานนอกเวลาเพื่อให้งานสำเร็จตามกำหนด และเป็นไปตามมาตรฐาน

6.17 ค่าใช้จ่าย หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า เหมาะสม กับลักษณะงาน มีแนวทางหรือแผนการปฏิบัติงานในการจัดสรรทรัพยากรซึ่งสามารถที่จะช่วยลดทรัพยากร และใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ

6.18 บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านส่งเสริมสหกรณ์ ในสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

7.2 ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

7.3 เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาและพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

บรรจบ สมอาษา (2550, น. 17) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยซึ่งเป็นสิ่งเร้าให้แต่ละบุคคลพยายามแสดงพฤติกรรมหรือรักษาพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้คงอยู่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ สามารถแบ่งได้เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของแต่ละบุคคล โดยแรงจูงใจมีพลัง มีอิทธิพล และเป็นแรงผลักดัน กระตุ้น สนับสนุน หรือควบคุมบุคคลนั้นๆ ซึ่งความต้องการที่เข้มมากที่สุดจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ศิริพร จันทร์ศรี (2550, น. 10) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง เป็นปัจจัยของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นทั้งภายนอกและภายใน ที่มากระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลมีความต้องการเพิ่มพูนความสามารถ พุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความปรารถนา โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะกระทำการต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ โดยไม่คาดหวังค่าชมเชยหรือรางวัล ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะคาดหวังในการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ภคทิพภา ศรีสว่าง (2551, น. 12) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นพฤติกรรมโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง หรือปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ โดยการจูงใจเป็นการผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมบางอย่างเพื่อบรรลุไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

ธร สุนทรายุทธ (2553, น. 111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกกรวมๆ ของบุคคลที่มีต่อการทำงานในด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับค่าจ้าง รายได้ หรือสิ่งที่ได้รับจากความสำเร็จของงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน เกิดแรงผลักดันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อองค์การ

รัชนก มุลเกตุ (2552, น. 9) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การปฏิบัติสิ่งต่างๆ ผลตอบแทน สวัสดิการ ได้รับความชื่นชม การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง ปริมาณงาน มีความเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่นๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่แต่ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้น จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติในทางลบ

เนตรดาว มัชฌิมา (2549, น. 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง เป็นแรงผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างตั้งใจ เต็มใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลมีความต้องการกระตุ้นและทำให้เกิดการใช้พลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล กระทำกิจกรรมหรือมีความต้องการในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุชาติ จรประดิษฐ์ (2547, น. 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การโน้มน้าวพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ด้วยการกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกบุคคลโดยการสร้างสิ่งเร้า เพื่อพยายามให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความความกระตือรือร้นและขยัน พร้อมทั้งจะทุ่มเทเวลา แรงกาย แรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์โดยมุ่งหวังที่จะให้ความต้องการของตนได้รับการตอบสนอง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แนวทางในการบริหารจัดการเพื่อเป็นการกระตุ้นขวัญและกำลังใจ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลดความเสียหายในการทำงาน และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, น. 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอยากที่จะทำงาน พุ่มเทแรงกายแรงใจ ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน และพัฒนาตนเองเพื่อให้งานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร พัฒนาและสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ตลอดจนอยู่กับองค์กรยาวนาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานนั้นก็ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจ เฉื่อยชาในการทำงาน ผลงานที่ได้ออกมาจะไม่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพต่ำ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้

บรรยงค์ ไตจินดา (2545, น. 250) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ หากองค์กรใดที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจในการบริหารได้อย่างถูกต้อง บุคลากรในองค์กรนั้นๆ จะมีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่หากองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจย่อมเกิดผลที่ตรงกันข้าม

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, น. 112) กล่าวว่า แรงจูงใจมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1) ส่งเสริมให้ทำงานให้สำเร็จ พฤติกรรมแรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดขึ้นจากภายในหรือภายนอกก็ได้ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม

2) การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปแบบใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะระบุเป้าหมาย คือสำเร็จความต้องการ

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารขององค์กรจำเป็นต้องมีความเข้าใจ และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อรพินทร์ ชูชม (2555, น. 52-61) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำความเข้าใจ และอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรว่าเหตุใดจึงปฏิบัติงานได้มีคุณภาพ พุ่มเทขยันพากเพียรโดยแรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1) แรงจูงใจสามารถสร้างความเข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม และคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลในอนาคตได้ แรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้เข้าใจว่า ทำไมบุคคลถึงมีพฤติกรรมเช่นนี้ หรืออะไรเป็นเหตุให้บุคคลทำพฤติกรรมนั้นๆ รวมถึงแรงจูงใจยังสามารถแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการก้าวข้ามอุปสรรคโดยใช้ความสามารถอย่างที่สุด ดังนั้นการทราบถึงสิ่งจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง

พฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ย่อมเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์การอย่างยิ่ง เพื่อหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลนั้นๆ มีพฤติกรรมตามท้องที่การคาดหวัง

2) แรงจูงใจจะช่วยให้การให้ความหมายถึงความแตกต่างในแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างอยู่ภายใน ซึ่งจะส่งผลให้แต่ละบุคคลทำพฤติกรรมเดียวกันด้วยเหตุผลที่ไม่เหมือนกัน เช่น เหตุใดบางคนจึงพยายามทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการ ในขณะที่บางคนไม่มีความพยายามใดๆ เลย

3) แรงจูงใจจะช่วยให้องค์การสามารถจูงใจให้บุคคลมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ การสร้างกระบวนการจูงใจบุคคลในการทำงานโดยตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้อย่างเหมาะสม โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ อาจจะเลือกแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล หรือใช้หลายแนวคิดประกอบรวมกัน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ มีส่วนสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ หรือสามารถตอบสนองนโยบายที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากหากบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานอย่างทุ่มเทเต็มกำลัง เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางร่างกาย ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่เสนอทฤษฎีที่ระบุถึง 5 ลำดับชั้นความต้องการที่อาจจะนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับหนึ่ง มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดได้แก่ปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งสำคัญต่อการใช้ชีวิต

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (Affiliation or Acceptance Needs) คือความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การต้องการความรัก การได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคน และความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการมีความพึงพอใจ ความต้องการความนับถือจะกลายเป็นที่ความโดดเด่นในตนเอง และส่งผลต่อความภาคภูมิใจในตนเองและความภาคภูมิใจที่ได้รับจากคนอื่น ๆ มนุษย์มีความยึดมั่นในเคารพตนเองและเคารพผู้อื่น เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วจะรู้สึกมั่นใจในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกอ่อนแอและรู้สึกตนเองไร้ค่า

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคลที่ต้องการประสบผลสำเร็จในด้านการปฏิบัติงานถือเป็นต้นแบบของวัฒนธรรมและทรัพยากรบุคคลขององค์การ การจัดการในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานให้เกิดผลสำเร็จต่อองค์การ

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าความพึงพอใจจะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่ต่างๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจหรือเกิดความไม่พึงพอใจ โดยจะเป็นสิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแบ่งได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของผู้ปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) คือความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี รวมถึงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งเกิดจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือการที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของการกล่าวชื่นชม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

(3) ลักษณะของงาน (Work Itself) คือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงานทั้งในทางดีและไม่ดี เช่น ลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการแบ่งขอบข่ายงานอย่างชัดเจน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย มีความน่าสนใจ ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เป็นต้น

(4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) คือความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และสามารถรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่ ปริมาณงานมีความเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา

(5) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) คือการมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยมีหลักเกณฑ์ที่เป็นธรรม การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

(1) ค่าตอบแทน (Salary) คือ ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งการการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเหมาะสมกับงานที่ทำ

(2) นโยบายในการบริหาร (Company Policy and Administration) คือ การกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และกำหนดนโยบายเด่นชัดและเป็นธรรม เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Relationship) คือ ความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโหมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

(5) ความมั่นคงในงาน (Job Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดขององค์กร หรือองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พิชญา วัฒนรังสรรค์ (2558, น. 7) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ว่าเป็นการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้ประสบผลสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรให้น้อยที่สุด ดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัดไม่ว่าจะเป็น ระยะเวลา ทรัพยากร แรงงาน รวมถึงสิ่งต่างๆที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยได้ผลงานที่มากที่สุดอย่างมีคุณภาพ และเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, น. 10) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน รวมถึงปริมาณงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ รวมถึงลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

สุพรรณิการ์ นาคทองอินทร์ (2551, น. 19) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวัง หรือการทำงานที่ต้องการให้ได้รับประโยชน์สูงสุดสำเร็จเป็นที่น่าพอใจสำหรับหน่วยงานและผู้รับบริการ ซึ่งการพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น สำนักงบประมาณ กรุงเทพมหานคร พิจารณาจาก

- 1) ประมาณผลงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน
- 2) คุณภาพของผลงาน โดยพิจารณาจากความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ
- 3) ความทันเวลา โดยพิจารณาจากเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้
- 4) ความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยพิจารณาจากความฟุ่มเฟือยในการใช้ทรัพยากร หรือความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับผลผลิตของงาน
- 5) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ โดยพิจารณาจากผลผลิต หรือผลลัพธ์ของงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของงาน

พัฒนา คดีพิศาล (2553, น. 13-15) ประสิทธิภาพ หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยให้ผลผลิตออกมาดีและมากที่สุด ในขณะที่ใช้ทรัพยากรในการดำเนินกิจกรรมน้อยที่สุดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การ รวมถึงลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น การทำงานต้องใช้กลยุทธ์ สร้างระบบการทำงานภายใน ให้สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การทำงานจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ความสำเร็จของการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ต้องอาศัยศิลปะของหัวหน้างาน สร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้พนักงานเกิดความตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างดีที่สุด

กชกร เอ็นดูราษฎร์ (2550, น. 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างผลงานหรือผลสำเร็จออกมาโดยผลงานที่ได้มีคุณค่ามากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป กล่าวคือสามารถผลิตของได้เพิ่มสูงขึ้นกว่าเดิม โดยที่ต้นทุนไม่เพิ่ม หรือสามารถผลิตของทุกอย่างได้มากเหมือนเดิม แต่มีการใช้ต้นทุนน้อยลงกว่าเดิม

Peterson and Plowman (1989) ประสิทธิภาพในการบริหารงานทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผล ความสามารถในการผลิต และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่า มีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการเหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ต้นทุน 2) คุณภาพ 3) ปริมาณ 4) เวลา และ 5) วิธีการในการผลิต

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้งานที่ตนได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ มีความถูกต้อง และบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1) คุณภาพงาน (Quality) คุณภาพของงานจะต้องมีคุณภาพสูง ผลการทำงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน รวดเร็วทันเวลา ผลงานสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรได้ ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในคุณภาพงาน

2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานจะต้องเป็นไปตามเป้าประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ โดยปริมาณของผลงานที่ปฏิบัติได้มีความเหมาะสมตามที่องค์กรกำหนด และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3) เวลา (Time) การใช้เวลาในการดำเนินงานจะต้องถูกต้องตามหลักปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน มีการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายจะต้องมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และวิธีการคือใช้ต้นทุนน้อยเพื่อให้ได้ผลกำไรมากที่สุด โดยใช้สิ่งที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สนใจ ลักษณะ (2549) ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิภาพว่า ผู้บริหารควรเจาะจงว่าจะเปลี่ยนแปลงอะไรในองค์การ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงควรเกี่ยวข้องกับเรื่องสำคัญคือองค์ประกอบด้านโครงสร้าง องค์ประกอบด้านบุคคล และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยี ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านโครงสร้าง (Structural Factors) องค์การจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การที่เกี่ยวข้องปัจจัยต่างๆ ดังนี้

(1) ปัจจัยด้านบริหาร โดยรวมถึงการจัดโครงสร้างงาน การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การวางแผนงาน การสั่งงาน การควบคุม การปฏิบัติ การจัดทรัพยากรการเงิน งบประมาณ การติดตาม กำกับกับดูแลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ (Visions) การกำหนดพันธกิจ (Mission) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและการดำเนินงาน การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ

2) องค์ประกอบด้านบุคคล (People Factors) จัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะบุคคลคือ การรวมตัวร่วมกันเป็นองค์การที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาของบุคคลทั้งปวง เป็นคุณลักษณะที่ครอบคลุมด้านต่างๆ เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำและทักษะใน การนำทักษะการสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยี ทักษะทางการบริหารจัดการเจตคติค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและ แผนการดำเนินงาน

3) องค์ประกอบด้านเทคโนโลยี (Technological Factors) เป็นปัจจัยที่สำคัญ มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริการ การใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทันสมัย ในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูล การเชื่อมโยงการตลาด และการบริการ เพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้สังกัดของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวิสัยทัศน์คือเป็นองค์การที่ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรด้วยนวัตกรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.1 พันธกิจ

3.1.1 พัฒนาสมรรถนะและเพิ่มทักษะความรู้ กรอบความคิดด้านดิจิทัล นวัตกรรม การบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมและกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร

3.1.2 นำเทคโนโลยีมาใช้สร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนหลักธรรมาภิบาล สนับสนุน การบริหารจัดการ และปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์

3.1.3 พัฒนาและใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน การสร้างนวัตกรรม ด้วยการวางระบบข้อมูลให้ทันสมัย เข้าถึงได้ง่ายต่อการใช้งานเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในข้อมูล

3.1.4 ยกระดับขีดความสามารถในการบริหารจัดการและการแข่งขันของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรเพื่อสร้างความเข้มแข็งและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.1.5 นำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการกำกับดูแล และตรวจสอบการดำเนินงาน ของสหกรณ์ภายใต้กรอบกฎหมายและทันต่อสถานการณ์

3.2 สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

3.2.1 ปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎหมายสหกรณ์ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสหกรณ์

3.2.2 ส่งเสริม พัฒนาสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

3.2.3 ส่งเสริม เผยแพร่ และให้ความรู้เกี่ยวกับ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และ ประชาชนทั่วไป

3.2.4 ส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร

3.2.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีการแบ่งงานภายในออกเป็น 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตรวจการสหกรณ์ กลุ่มส่งเสริม พัฒนาการบริหารจัดการและพัฒนาธุรกิจสหกรณ์ และกลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

1) ฝ่ายบริหารทั่วไป

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ติดตาม รวบรวม แผนงาน จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และจัดทำคำขอตั้งงบประมาณของสำนักงาน ดำเนินการ เกี่ยวกับงานการเงิน การบัญชี วัสดุ ครุภัณฑ์ จัดซื้อ จัดจ้าง และการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ดำเนินการเกี่ยวกับงานสารบรรณ และงานบริหารทั่วไปของสำนักงาน

2) กลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์

มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ความเป็นไปได้และให้ความเห็นในการขอจัดตั้ง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรของกลุ่มบุคคล รวมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรภายหลังการจัดตั้ง ดำเนินการเกี่ยวกับการรับจดทะเบียน การควบ การแยก การเลิก

การชำระบัญชี การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการจัดตั้งสหกรณ์ แก้ไขปัญหาภารกิจที่เกี่ยวข้องของกลุ่มงานให้แก่กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์ ประสานงานและสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบส่งเสริมสหกรณ์

3) กลุ่มตรวจการสหกรณ์

มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบกิจการและฐานะการเงินของสหกรณ์ เพื่อกำกับดูแลให้สหกรณ์ปฏิบัติหรืองดเว้นปฏิบัติตามที่กฎหมายสหกรณ์หรือกฎหมายอื่นกำหนด รวมถึงข้อบังคับระเบียบของสหกรณ์ ระเบียบ หรือคำสั่งของนายทะเบียนสหกรณ์ พร้อมจัดทำรายงาน เสนอนายทะเบียนสหกรณ์ เพื่อทราบหรือพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อวางระบบและแนวทางการตรวจการสหกรณ์ในพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ศึกษา วิเคราะห์ การแก้ไขข้อบกพร่องของสหกรณ์ การร้องเรียนการดำเนินงานของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอนายทะเบียนสหกรณ์วินิจฉัยหรือสั่งการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมวางแนวทางการป้องกันแก้ไข ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย

4) กลุ่มส่งเสริมพัฒนาการบริหารการจัดการและพัฒนารัฐกิจสหกรณ์

มีอำนาจหน้าที่ศึกษา วิเคราะห์ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับโครงสร้างการจัดระบบงานการบริหารงานบุคคล เป็นต้น การควบคุมภายใน การพัฒนารัฐกิจ และส่งเสริมการตลาด เพื่อพัฒนาให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเกิดความเข้มแข็ง และเสนอแนะโครงการการจัดการ การลงทุน และการบริหารเงินทุนของสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกร วิเคราะห์ด้านการสนับสนุนเงินทุนและสินเชื่อแก่สหกรณ์ การติดตามและประเมินผลโครงการ ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า การบริการเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า วิเคราะห์ข้อมูลด้านการตลาด และการเชื่อมโยงธุรกิจการตลาดสหกรณ์ ลู่ทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ

5) กลุ่มส่งเสริมสหกรณ์

มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์กฎหมายว่าด้วยกลุ่มเกษตรกร และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องในพื้นที่รับผิดชอบ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกร ในพื้นที่รับผิดชอบ ส่งเสริมและพัฒนารัฐกิจของสหกรณ์ทุกประเภทและกลุ่มเกษตรกรในพื้นที่รับผิดชอบ เผยแพร่และให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสหกรณ์ อุดมการณ์ หลักการ และวิธีการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไปในพื้นที่รับผิดชอบ (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2564)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีดังนี้

4.1 ด้านความสำเร็จของงาน

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากการที่จะกระตุ้นให้พนักงานรักในงานขององค์การจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกภูมิใจ กับการความสำเร็จที่เกิดขึ้น

ธัญญารัตน์ สาริกา (2566) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดความภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จเพื่อองค์กรต่อไป

4.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

จตุพล ศรีเจริญ และ ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์การ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีโอกาสนำเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ เชื่อในความรู้และความสามารถ

ของผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงให้การยอมรับให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์การได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

4.3 ด้านลักษณะของงาน

สายชล ศิริพงษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีการศึกษาสภาพและลักษณะธุรกิจ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์การ และเป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทุมทอง (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้และความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย ลักษณะงานมีความสำคัญต่อส่วนรวม รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ด้านความรับผิดชอบในงาน

กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานให้ความสำคัญต่อคุณภาพงานเป็นหลัก มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถให้อำนาจในการรับผิดชอบงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีการประสานงาน ดำเนินการติดตามจนกว่างานที่รับผิดชอบจะประสบความสำเร็จ

อนุสรณ์ สุขสมหวัง (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบและคำสั่งอย่างเคร่งครัด หน้าที่ความรับผิดชอบงานสอดคล้องกับตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่จำเป็นต้องถูกหัวหน้าควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ทำงานได้สำเร็จตามเวลาและได้ปริมาณงานตามที่หัวหน้ามอบหมาย ถือเป็นการทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

วิษณุ กิตติพงษ์วรการ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคคลจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งองค์กรมีนโยบายที่สามารถเติบโตในหน้าที่การงานที่ชัดเจน และนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศที่เหมาะสม ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น

ฐิติราช ทิพย์ทัศน์ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์กรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ และคาดหวังกับความก้าวหน้าของอาชีพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งตัวพนักงานและองค์กร

4.6 ด้านค่าตอบแทน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าพาหนะ ค่าบ้านพัก รวมถึงเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิภาพในการทำงานตามภารกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเต็มที่

มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ และการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอกับสถานการณ์ของสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ ทำให้เกิดความสบายใจ เมื่อไม่มีปัญหาพนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและตรงตามเวลา

4.7 ด้านนโยบายในการบริหาร

สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้บริหารของเทศบาลมีการวางเป้าประสงค์ และสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนเป็นผลสำเร็จ ตลอดจนมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของเทศบาล ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

อุษา เพ็ญประยูร (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ส่งผลให้นโยบายนั้นเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการบริหารงานในหน่วยงานมีแบบแผน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้

4.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในหน่วยงานมีความสามัคคี มีบรรยากาศในการทำงานแบบกัลยาณมิตร

ศิริลักษณ์ ศรีสุพรรณ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บุคลากรมีโอกาสนที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

4.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชรัลชิตา ชินคำ ธนสุวิทย์ ทับทิมสุวรรณ และ สุคนธ์ เครือคำ (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสม ในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน และเพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และการปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ ไม่เกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ธัญกรณ์ ทองเลิศ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้าน บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม สะอาด เรียบร้อย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติ ทำให้บุคลากร เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ในองค์การ

4.10 ด้านความมั่นคงในงาน

ภุริภัทร์ ต้นติเศรฐฐภักดี (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ข้าราชการรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และหน่วยงานช่วยส่งเสริม ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว อีกทั้งข้าราชการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานไปจนเกษียณอายุราชการ ย่อมส่งผลให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจ ท่วมเท่ในการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการจะไม่มีภาระ ปล่อยออก หรือปล่อยออก หากไม่มีการประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรง และข้าราชการสามารถเขียนคำร้อง ขอความประสงค์ในการย้ายหน้าที่ หรือตำแหน่งงานได้ การมีภาระงานและรายได้ที่มั่นคง ทำให้ข้าราชการ มีความเชื่อมั่นในองค์การว่าจะสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ เมื่อข้าราชการ เกิดความ รู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประเภทการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ประกอบไปด้วย ข้าราชการ จำนวน 85 คน พนักงานราชการ จำนวน 41 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 4 คน รวมทั้งหมดจำนวน 130 คน ข้อมูล ณ วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 (กรมส่งเสริมสหกรณ์, 2567) โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับบุคคล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 เครื่องมือการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยพิจารณาจากกรอบแนวความคิด เพื่อนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ลักษณะโครงสร้างประกอบไปด้วยคำถามชนิดปลายปิด (Closed End) และปลายเปิด (Opened End) เพื่อให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร โดยเป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 3 ข้อ ด้านลักษณะของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความรับผิดชอบในงาน จำนวน 3 ข้อ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน จำนวน 3 ข้อ ด้านนโยบายในการบริหาร จำนวน 3 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร จำนวน 3 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นคำถามปลายปิด (Close-Ended Questions) จำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านปริมาณงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ และด้านค่าใช้จ่าย จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัย และนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และดำเนินการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศ เทพเฉลิม อาจารย์ประจำสำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โฮ วงศ์ใหญ่ อาจารย์ประจำสำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

3) นางสาวอำไพ ทำสะตวก ผู้อำนวยการกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี

2.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.3.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อความถาม และหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence : IOC) = $\sum R/N$ แล้วจึงทำการประมวลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ โดย IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อความถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Rovinelli and Hambleton, 1976, น. 49) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) พบว่ามีค่า IOC อยู่ตั้งแต่ 0.60 – 1.00 (ภาคผนวก ข)

2.3.2 การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากแบบสอบถามที่ทำการทดสอบเบื้องต้นจำนวน 30 ชุด เพื่อยืนยันว่าแต่ละข้อความถามเป็นตัวชี้วัดที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันได้ โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของทุกข้อความถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป (Hair and Other, 2006) จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างพบว่าข้อความถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ตั้งแต่ 0.527 – 0.959 (ภาคผนวก ข)

2.3.3 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม จากนั้นทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มประชากรในสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Cronbach, 1984, น. 161) จากการตรวจสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.821 – 0.907 (ภาคผนวก ข)

2.3.4 การหาค่าอำนาจจำแนก (Power of Discrimination) เป็นการพิจารณาข้อความถามว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อความถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item – Total Correlation) ต้องมีค่าจำแนก

ตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป จึงจะเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Christina, 2009: 49) ผลการตรวจสอบพบว่าค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามทั้งหมดมีค่าอยู่ตั้งแต่ 0.467 – 0.880 (ภาคผนวก ข)

ตารางที่ 3.1 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ค่าความเชื่อมั่น และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความ เชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.852 - 0.954	0.882	0.689 - 0.880
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.871 - 0.951	0.890	0.722 - 0.876
3. ด้านลักษณะของงาน	0.810 - 0.917	0.851	0.618 - 0.795
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.818 - 0.920	0.857	0.631 - 0.798
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.764 - 0.959	0.864	0.566 - 0.872
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านค่าตอบแทน	0.807 - 0.949	0.849	0.620 - 0.841
2. ด้านนโยบายในการบริหาร	0.798 - 0.914	0.828	0.587 - 0.781
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.869 - 0.931	0.870	0.708 - 0.829
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.860 - 0.948	0.894	0.707 - 0.873
5. ด้านความมั่นคงในงาน	0.787 - 0.924	0.821	0.579 - 0.791
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.527 - 0.800	0.907	0.467 - 0.740

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ หนังสือเอกสาร วารสาร วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร หลังจากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการประมวลผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 - 4 ประกอบด้วย ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยายได้ตาราง และการสรุปผลการดำเนินการศึกษา ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนคำตอบ เพื่อแสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 121)

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความเห็นมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความเห็นปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความเห็นน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2554, น. 67)

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

4.3 การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter Method โดยการนำตัวแปรอิสระทุกตัว ทั้งตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติและไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติเข้าไปวิเคราะห์ในสมการถดถอย โดยมีการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ดังนี้

4.3.1 การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ (Multivariate Normality) ตัวแปรตามจะต้องเป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (Normal Distribution) สามารถทำการทดสอบได้โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual จะต้องเป็นเส้นตรง (วารางคณา จันทรังค 2561, น. 18) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.2 การตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linear Relationship) เป็นการตรวจสอบตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้ Curve Estimate หรือ Significant จากตาราง ANOVA ที่มีนัยสำคัญ จากการตรวจสอบพบว่าทุกการทดสอบมีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.000 เป็นไป ตามข้อตกลงเบื้องต้นคือตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (วารางคณา จันทรังค 2561, น. 20) และจากการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual ของความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพบว่ามีแนวโน้มเป็นเส้นตรง (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.1)

4.3.3 การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity) เป็นการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ควรมีค่าน้อยกว่า 0.85 (Bartz, 1999) จากการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีค่าอยู่ระหว่าง 0.399 – 0.604 จากนั้นจึงทดสอบค่า Variance Infection Factor : VIF กับตัวแปรอิสระ โดยค่า VIF ต้องไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา 2559, น. 31) จากการทดสอบพบว่าตัวแปรอิสระมีค่า VIF มีค่าอยู่ตั้งแต่ 1.396 – 2.713 แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหา Multicollinearity (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.3)

4.3.4 การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity) โดยสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot ต้องไม่แสดงแนวโน้มใดๆ (วารางคณา จันทรังค 2561, น. 19) จากการทดสอบพบว่าแผนภาพการกระจาย Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่แสดงแนวโน้มใดๆ แสดงว่าความคลาดเคลื่อนมีความแปรปรวนคงที่ (ภาคผนวก ค ภาพที่ 3.3)

4.3.5 การทดสอบความคลาดเคลื่อน โดยความคลาดเคลื่อนต้องมีค่าเฉลี่ยเท่ากับศูนย์ สามารถตรวจสอบได้จากตาราง Residuals Statistics โดยค่า Residual ในคอลัมน์ Mean ต้องมีค่าเท่ากับ 0.000 จากการทดสอบพบว่าค่า Residual เท่ากับ 0.000 จากนั้นจึงทดสอบค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งต้องเป็นอิสระต่อกัน (No Autocorrelation) โดยการทดสอบด้วยค่าสถิติ Durbin - Watson จะต้องมีค่าอยู่ตั้งแต่ 1.50 – 2.50 (วารางคณา จันทรังค 2561, น. 18) จากการทดสอบพบว่าค่าสถิติ Durbin-Watson อยู่ตั้งแต่ 1.845 – 2.178 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันไม่เกิด Auto Correlation (ภาคผนวก ค ตารางที่ 3.4)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 130

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1 เพศ		
1.1 ชาย	44	33.80
1.2 หญิง	86	66.20
รวม	130	100.00
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 31 ปี	20	15.40
2.2 31 - 40 ปี	58	44.60
2.3 41 - 50 ปี	38	29.20
2.4 51 - 60 ปี	14	10.80
รวม	130	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	13.80
3.2 ปริญญาตรี	83	63.90
3.3 ปริญญาโท	29	22.30
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	130	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
4.1 ข้าราชการ	85	65.40
4.2 พนักงานราชการ	41	31.50
4.3 ลูกจ้างประจำ	4	3.10
รวม	130	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 1 ปี	5	3.80
5.2 1 - 5 ปี	41	31.50
5.3 6 - 10 ปี	35	26.90
5.4 11 - 15 ปี	23	17.80
5.5 16 ปีขึ้นไป	26	20.00
รวม	130	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
6.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	1	0.80
6.2 10,001-20,000 บาท	55	42.20
6.3 20,001-30,000 บาท	46	35.40
6.4 30,001-40,000 บาท	16	12.30
6.5 40,001-50,000 บาท	8	6.20
6.6 50,001 บาทขึ้นไป	4	3.10
รวม	130	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น 130 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 86 คน (ร้อยละ 66.20) และเพศชาย จำนวน 44 คน (ร้อยละ 33.80) ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 44.60) รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 38 คน (ร้อยละ 29.20) ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 83 คน (ร้อยละ 63.90) รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน (ร้อยละ 22.30) ด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 85 คน (ร้อยละ 65.40) รองลงมาเป็นพนักงานราชการ จำนวน 41 คน (ร้อยละ 31.50) ด้านประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี จำนวน 41 คน (ร้อยละ 31.50) รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 35 ราย (ร้อยละ 26.90) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 55 คน (ร้อยละ 42.20) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 35.40)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

ปัจจัยจูงใจ	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.36	0.49	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.17	0.42	มาก	5
3. ด้านลักษณะของงาน	4.23	0.48	มากที่สุด	4
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.28	0.50	มากที่สุด	3
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.31	0.45	มากที่สุด	2
รวม	4.27	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.27$ $\sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.36$ $\sigma = 0.49$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.45$) ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.50$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.48$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.42$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

1. ด้านความสำเร็จ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.1 ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดไว้	68 (52.3)	59 (45.4)	3 (2.3)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.50	0.55	มากที่สุด
1.2 ท่านใช้ความรู้ และความสามารถ ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	55 (42.3)	63 (48.5)	12 (9.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.64	มากที่สุด
1.3 ท่านรู้สึกภูมิใจ กับความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	45 (34.6)	73 (56.2)	12 (9.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.61	มากที่สุด
รวม						4.36	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$
 $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\mu = 4.50$ $\sigma = 0.55$)
รองลงมาคือท่านใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\mu = 4.33$
 $\sigma = 0.64$) และท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.25$
 $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
2.1 ท่านได้รับการบริการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	44 (33.8)	79 (60.8)	7 (5.4)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.56	มากที่สุด
2.2 ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	33 (25.4)	84 (64.6)	13 (10.0)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.58	มาก
2.3 ท่านมีโอกาสดูแลและได้รับการยอมรับนับถือให้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร	21 (16.2)	99 (76.2)	10 (7.7)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.08	0.48	มาก
รวม						4.17	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$ $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับการบริการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 4.15$ $\sigma = 0.58$) และท่านมีโอกาสดูแลและได้รับการยอมรับนับถือให้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร ($\mu = 4.08$ $\sigma = 0.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านลักษณะของงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

3. ด้านลักษณะ ของงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.1 ลักษณะงาน ที่ท่านได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้และ ความสามารถ ของท่าน	38 (29.2)	84 (64.6)	8 (6.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.23	0.55	มากที่สุด
3.2 ลักษณะงาน ที่ท่านปฏิบัติมีความ ท้าทาย ทำให้ท่าน มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน	39 (30.0)	80 (61.5)	10 (7.7)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.20	0.61	มาก
3.3 ลักษณะงาน ที่ท่านปฏิบัติมีความ เป็นอิสระในการ แสดงความคิดเห็น ในระหว่างการ ปฏิบัติงาน	46 (35.4)	69 (53.1)	15 (11.5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.64	มากที่สุด
รวม						4.23	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.24$ $\sigma = 0.64$) รองลงมาคือลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ และความสามารถของท่าน ($\mu = 4.23$ $\sigma = 0.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.20$ $\sigma = 0.61$)

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ
ด้านความรับผิดชอบในงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

4. ด้านความ รับผิดชอบในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.1 ท่านมีความ รับผิดชอบในการ ทำงาน โดยผู้บริหาร ไม่ต้องควบคุมดูแล การทำงานของท่าน อย่างใกล้ชิด	46 (35.4)	69 (53.1)	15 (11.5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.24	0.64	มากที่สุด
4.2 ท่านปฏิบัติงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องและ ทันเวลาเสมอ	55 (42.3)	63 (48.5)	11 (8.5)	1 (0.80)	0 (0.00)	4.32	0.66	มากที่สุด
4.3 งานที่ท่านได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับ ตำแหน่งงานของท่าน	48 (36.9)	69 (53.1)	13 (10.0)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.63	มากที่สุด
รวม						4.28	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.66$) รองลงมา คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน ($\mu = 4.27$ $\sigma = 0.63$) และท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของ ท่านอย่างใกล้ชิด ($\mu = 4.24$ $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

5. ด้าน ความก้าวหน้าในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.1 ท่านมีโอกาส ที่จะก้าวหน้าและ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	52 (40.0)	72 (55.4)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.35	0.57	มากที่สุด
5.2 ท่านได้รับการ สนับสนุนให้มีความรู้ เพิ่มขึ้นโดยการจัดให้มี การฝึกอบรม และการ พัฒนาศักยภาพที่ตรง กับงานที่ท่านปฏิบัติ	40 (30.8)	83 (63.8)	7 (5.4)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.25	0.55	มากที่สุด
5.3 องค์การของท่าน มีหลักเกณฑ์ในการ เลื่อนตำแหน่งที่ ชัดเจนและยุติธรรม	48 (36.9)	75 (57.7)	7 (5.4)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.57	มากที่สุด
รวม						4.31	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 4.35$ $\sigma = 0.57$) รองลงมาคืองานที่องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.57$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu = 4.25$ $\sigma = 0.55$) ตามลำดับ

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

ปัจจัยค้ำจุน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	4.33	0.48	มากที่สุด	3
2. ด้านนโยบายในการบริหาร	4.29	0.50	มากที่สุด	4
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.35	0.44	มากที่สุด	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.50	0.44	มากที่สุด	1
5. ด้านความมั่นคงในงาน	4.22	0.40	มากที่สุด	5
รวม	4.34	0.34	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยและระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.50$ $\sigma = 0.44$) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\mu = 4.35$ $\sigma = 0.44$) ด้านค่าตอบแทน ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.48$) ด้านนโยบายในการบริหาร ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.50$) และด้านความมั่นคงในงาน ($\mu = 4.22$ $\sigma = 0.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านค่าตอบแทน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

1. ด้านค่าตอบแทน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ของท่าน	55 (42.3)	64 (49.2)	11 (8.5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	0.63	มากที่สุด
1.2 ท่านได้รับค่าตอบแทน เหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับผิดชอบ	56 (43.1)	65 (50.0)	9 (6.9)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.61	มากที่สุด
1.3 ท่านได้รับสวัสดิการ ที่ช่วยให้การดำรงชีวิต ของท่านดีขึ้น	49 (37.7)	71 (54.6)	10 (7.7)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.30	0.61	มากที่สุด
รวม						4.33	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.48$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านได้รับ
ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ($\mu = 4.36$ $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือท่านได้รับ
ค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.63$)
และท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านนโยบายในการบริหาร ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

2. ด้านนโยบาย ในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.1 องค์กรของท่าน มีนโยบายและแนวทาง การปฏิบัติงานที่ชัดเจน	49 (37.7)	69 (53.1)	12 (9.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.63	มากที่สุด
2.2 ท่านมีความเข้าใจ ต่อบทบาทหน้าที่ในการ ปฏิบัติงานตามนโยบาย อย่างชัดเจน	53 (40.8)	64 (49.2)	13 (10.0)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.65	มากที่สุด
2.3 องค์กรมีนโยบาย ในการบริหารที่เหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อ การทำงานของท่าน	52 (40.0)	61 (46.9)	17 (13.1)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.27	0.68	มากที่สุด
รวม						4.29	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านนโยบายในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือองค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.63$) และองค์กรมีนโยบายในการบริหารที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ($\mu = 4.27$ $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร

N = 130

3. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล ในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.1 ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา	58 (44.6)	65 (50.0)	7 (5.4)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.59	มากที่สุด
3.2 ท่านมีความสัมพันธ์ อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	52 (40.0)	75 (57.7)	3 (2.3)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.53	มากที่สุด
3.3 ท่านมีโอกาสในการ แลกเปลี่ยนและรับฟัง ความเห็นกับบุคคล อื่นเสมอ	41 (31.5)	86 (66.2)	3 (2.3)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.50	มากที่สุด
รวม						4.35	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$ $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.39$ $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.38$ $\sigma = 0.53$) และท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

4. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.1 ท่านมีสถานที่ทำงาน เป็นสัดส่วนและมีพื้นที่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	72 (55.4)	56 (43.1)	2 (1.5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.54	0.53	มากที่สุด
4.2 ในสถานที่ทำงาน ของท่าน มีสภาพแวดล้อม เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ	68 (52.3)	54 (41.5)	8 (6.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.46	0.61	มากที่สุด
4.3 ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวกในการ ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	69 (53.1)	58 (44.6)	3 (2.3)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.51	0.55	มากที่สุด
รวม						4.50	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.12 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$ $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.54$ $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\mu = 4.51$ $\sigma = 0.55$) และในสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ ($\mu = 4.46$ $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

5. ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
5.1 ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	52 (40.0)	70 (53.8)	8 (6.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.34	0.59	มากที่สุด
5.2 องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน	33 (25.4)	91 (70.0)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	0.51	มากที่สุด
5.3 ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม	21 (16.2)	101 (77.7)	8 (6.2)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.10	0.46	มาก
รวม						4.22	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.22$ $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง ($\mu = 4.34$ $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือองค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน ($\mu = 4.21$ $\sigma = 0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่ หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม ($\mu = 4.10$ $\sigma = 0.46$)

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 4.14 – 4.18

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.33	0.44	มากที่สุด	2
2. ด้านปริมาณงาน	4.31	0.42	มากที่สุด	3
3. ด้านเวลา	4.30	0.37	มากที่สุด	4
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.39	0.45	มากที่สุด	1
รวม	4.33	0.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.39$ $\sigma = 0.45$) รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.44$) ด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.42$) และด้านเวลา ($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

1. ด้านคุณภาพงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์การกำหนด	55 (42.3)	70 (53.8)	5 (3.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.38	0.56	มากที่สุด
1.2 ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	47 (36.2)	79 (60.8)	4 (3.1)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.33	0.53	มากที่สุด
1.3 ท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น	46 (35.4)	75 (57.7)	9 (6.9)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.59	มากที่สุด
รวม						4.33	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์การกำหนด ($\mu = 4.38$ $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ ($\mu = 4.33$ $\sigma = 0.53$) และท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

2. ด้านปริมาณงาน	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
2.1 ท่านมีการวางแผน และจัดลำดับความสำคัญ ของงานเพื่อให้เกิด ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน	44 (33.8)	80 (61.5)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.55	มากที่สุด
2.2 ท่านสามารถ ปฏิบัติงานจำนวนมาก ได้ตามมาตรฐานที่ องค์กรกำหนดไว้	45 (34.6)	80 (61.5)	5 (3.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.31	0.54	มากที่สุด
2.3 ผลการปฏิบัติงาน ของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับ มาตรฐานที่กำหนดไว้	42 (32.3)	87 (66.9)	1 (0.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.48	มากที่สุด
รวม						4.31	0.42	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.16 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มากที่สุดคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้
($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.48$) รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานจำนวนมากได้ตามมาตรฐานที่องค์กร
กำหนดไว้ ($\mu = 4.31$ $\sigma = 0.54$) และท่านมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิด
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.29$ $\sigma = 0.55$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

3. ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
3.1 ท่านสามารถ บริหารเวลาในการ ปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม	43 (33.1)	81 (62.3)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.55	มากที่สุด
3.2 ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรง ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	48 (36.9)	76 (58.5)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.32	0.56	มากที่สุด
3.3 ท่านมักปฏิบัติงาน ด้วยความกระตือรือร้น และรวดเร็ว	40 (30.8)	87 (66.9)	3 (2.3)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.28	0.50	มากที่สุด
รวม						4.30	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.17 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
($\mu = 4.30$ $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มากที่สุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง ($\mu = 4.32$ $\sigma = 0.56$)
รองลงมาคือท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.55$)
และท่านมักปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว ($\mu = 4.28$ $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

N = 130

4. ด้านค่าใช้จ่าย	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.1 ท่านมีการวางแผน การใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับให้เป็นไปตาม แผนการดำเนินงาน ที่กำหนดไว้	53 (40.8)	71 (54.6)	6 (4.6)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.36	0.57	มากที่สุด
4.2 ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างคุ้มค่าและเหมาะสม กับลักษณะงาน	56 (43.1)	69 (53.1)	5 (3.8)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.56	มากที่สุด
4.3 ท่านใช้ทรัพยากร ต่างๆ เพื่อประโยชน์ สูงสุดขององค์การ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด	58 (44.6)	70 (53.8)	2 (1.5)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.43	0.53	มากที่สุด
รวม						4.39	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.18 พบว่าบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.39$ $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ($\mu = 4.43$ $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า และเหมาะสมกับลักษณะงาน ($\mu = 4.39$ $\sigma = 0.56$) และท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.36$ $\sigma = 0.57$) ตามลำดับ

2.5 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม		Sig.
	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	(B)	Beta	
(Constant)	1.246		0.000
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน	0.132	0.197	0.019*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.096	0.124	0.108
3. ด้านลักษณะของงาน	0.033	0.048	0.544
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน	0.128	0.197	0.027*
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.031	0.043	0.592
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านค่าตอบแทน	0.034	0.050	0.614
2. ด้านนโยบายในการบริหาร	0.137	0.212	0.026*
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.043	0.059	0.429
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.036	0.048	0.562
5. ด้านความมั่นคงในงาน	0.049	0.059	0.407
R²	0.753		
Adjusted R²	0.530		
Maximum VIF	2.708		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยคำจูน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1-10

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.197$ S.E. = 0.056 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.124$ S.E. = 0.059 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.048$ S.E. = 0.054 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.197$ S.E. = 0.057 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.043$ S.E. = 0.058 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยคำจูนด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.050$ S.E. = 0.067 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยคำจูนด้านนโยบายในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.212$ S.E. = 0.061 $p < 0.05$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.059$ S.E. = 0.054 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 8 ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.048$ S.E. = 0.062 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ($\beta = 0.059$ S.E. = 0.059 $p > 0.05$) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 โดยเขียนเป็นสมการถดถอยของปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบหรือค่าจริงได้ดังนี้

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน = 1.246 + 0.132 (ความสำเร็จของงาน) + 0.128 (ความรับผิดชอบในงาน) + 0.137 (นโยบายในการบริหาร)

2.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.197$ S.E. = 0.056 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.124$ S.E. = 0.059 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.048$ S.E. = 0.054 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.197$ S.E. = 0.057 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.043$ S.E. = 0.058 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.050$ S.E. = 0.067 $p > 0.05$	ปฏิเสธสมมติฐาน
7. ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.212$ S.E. = 0.061 $p < 0.05$	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	การแปลผล
8. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.059$ S.E. = 0.054 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
9. ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.048$ S.E. = 0.062 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน
10. ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร	$\beta = 0.059$ S.E. = 0.059 $p > 0.05$	ปฏิเสธ สมมติฐาน

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ในขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร จำนวน 130 คน พบว่า

1.1 บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31 – 40 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ และมีรายได้ 10,001 – 20,000 บาท

1.2 บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการรับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในองค์การของท่าน รองลงมาคือท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์การ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นในระหว่างการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ

ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ และความสามารถของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ รองลงมาคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีโอกาที่จะก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาคืองานที่องค์การของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ

1.3 บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจูง

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยค่าจูงด้านค่าตอบแทน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น ปัจจัยค่าจูงด้านนโยบายในการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน รองลงมาคือองค์การของท่านมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การมีนโยบายในการบริหารที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน ปัจจัยค่าจูงด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ในสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ ปัจจัยค่าจูงด้านความมั่นคงในงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านเชื่อมั่นว่าองค์การที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง รองลงมาคือองค์การของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม

1.4 บุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาคือด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณภาพงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์การกำหนด รองลงมาคือผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือท่านสามารถปฏิบัติงานจำนวนมากได้ตามมาตรฐานที่องค์การกำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง รองลงมาคือท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมักปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด รองลงมาคือท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีการวางแผนการใช้งบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้

1.5 การวิเคราะห์ผลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1.5.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

1.5.2 ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

1.5.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

2. อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทดสอบปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาระงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากในการที่จะกระตุ้นให้พนักงานรักในงานขององค์การจำเป็นต้องจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง อาจเป็นการมอบหมายโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีการวัดผลสำเร็จของงานที่ทำ เพื่อให้พนักงานใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญารัตน์ สารีภา (2566) ได้ทำการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยมีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน ซึ่งความสำเร็จนั้นก่อให้เกิดความภูมิใจ และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้นๆ

2.2 ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และโดยปกติในการปฏิบัติงานจะมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำเสนอความคิดเห็น รวมถึงมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์การอยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพล ศรีเจริญ และปิยกนิษฐ์ โชติวณิช (2559) ได้ทำการศึกษาระงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญขององค์การ มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้พนักงานมีโอกาส

นำเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน ยกย่องให้เกียรติ เชื่อในความรู้และความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้การยอมรับให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรได้อย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่

2.3 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากลักษณะงานจะถูกออกแบบให้ตรงกับความรู้ และความสามารถของบุคลากรในแต่ละฝ่าย รวมถึงลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องกับ การแสดงความคิดเห็นในระหว่างการทำงานอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล ศิริพงษ์ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ทีมกำกับดูแลสำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีผลต่อต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานของเจ้าหน้าที่จำเป็นต้องมีการศึกษา สภาพและลักษณะธุรกิจ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง งานที่ทำมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นงานที่ทำทนายทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทุมทอง (2562) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับความรู้ และความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างถูกต้องและทันเวลา มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยที่ผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงาน

ให้ความสำคัญต่อคุณภาพงานเป็นหลัก มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ให้อำนาจในการรับผิดชอบงาน และมีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น มีการประสานงาน ดำเนินการติดตามจนกว่างานที่รับผิดชอบจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรณ์ สุขสมหวัง (2561) ได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบและคำสั่งอย่างเคร่งครัด หน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรไม่จำเป็นต้องถูกหัวหน้าควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ทำงานได้สำเร็จตามเวลาและได้ปริมาณงานตามที่หัวหน้ามอบหมาย

2.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานภาครัฐ จึงมีโอกาสนในการเลื่อนตำแหน่งตามอายุงานและความสามารถ มีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน รวมถึงมีการจัดการฝึกอบรมเป็นประจำตามนโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เนื่องจากบุคคลจะรู้สึกมีกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งองค์การมีนโยบายที่สามารถเติบโตในหน้าที่การงานที่ชัดเจน และนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทั้งในและนอกประเทศที่เหมาะสม ทำให้พนักงานสามารถพัฒนาความรู้และความชำนาญของตนเอง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้น อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จูติราช ทิพย์ทัศน์ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากองค์การมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม และสนับสนุนการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ และคาดหวังกับความก้าวหน้าของอาชีพ

2.6 ปัจจัยค่าตอบแทนด้านค่าตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของรัฐบาล ตามประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เนื่องจากการให้สวัสดิการในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล และด้านบริการต่างๆ เช่น ค่าพาหนะ ค่าบ้านพัก รวมถึงเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ มีการปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปี ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านผลประโยชน์ตอบแทนมีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ และการได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอกับสถานการณ์ของสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเห็นคุณค่าของพนักงานและเป็นที่พึงพิงของพนักงานได้ ทำให้เกิดความสบายใจ เมื่อไม่มีปัญหาพนักงานก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและตรงตามเวลา

2.7 ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากการสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานคร อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมส่งเสริมสหกรณ์ มีการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติงาน และมีการปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ โดยถ่ายทอดมาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร ภูวดลไพศาล (2563) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่ผู้บริหารของเทศบาลมีการวางแผนที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้จนเป็นผลสำเร็จ ตลอดจนมีนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและตรงตามวัตถุประสงค์ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในนโยบายและการบริหารจัดการของเทศบาล ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา เฟื่องประยูร (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ส่งผลให้นโยบายนั้นเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน รวมถึงการบริหารงานในหน่วยงานมีแบบแผน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้

2.8 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานขององค์กรมีการเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อติดต่อประสานงานหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นๆ

ประสบความสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติพงศ์ (2558) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์การมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการมีความสัมพันธ์อันดี กับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นกันเอง สามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริลักษณ์ ศรีสุพรรณ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษา พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน บุคลากรมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ขององค์การ

2.9 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากองค์การมีพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอสอดต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัลชิตา ชินคำ ธนสุวิทย์ ทับทิมรักรักษ์ และสุนันท์ เครือคำ (2560) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชี คอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการที่สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอในการปฏิบัติงาน มีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและเพียงพอต่อการใช้งาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญกรณ์ ทองเลิศ (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสม สะอาด เรียบร้อย และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ในการปฏิบัติ ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.10 ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์ กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานรัฐ มีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่ชัดเจน และจะมีการโอนย้าย

ตำแหน่งงานเมื่อบุคลากรมีความประสงค์เท่านั้น จึงทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในองค์การ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูริภัทร์ ดันติเศรษฐภักดี (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหน้าที่ข้าราชการรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน และหน่วยงานช่วยส่งเสริม ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว อีกทั้งข้าราชการมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานไปจนเกษียณอายุ ราชการ ย่อมส่งผลให้ข้าราชการเกิดแรงจูงใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้าราชการจะไม่มีภาระล้นเกินหรือล้นเกิน หากไม่มีการประทุษณ์ผิดวินัยอย่างร้ายแรง และข้าราชการสามารถเขียนคำร้องขอความประสงค์ในการย้ายหน้าที่ หรือตำแหน่งงานได้ การมีภาระงานและรายได้ที่มั่นคง ทำให้ข้าราชการมีความเชื่อมั่นในองค์การว่า จะสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ตลอดจนกระทั่งเกษียณอายุ เมื่อข้าราชการเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์การดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

3.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานยังมีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นองค์การควรมีการจูงใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน โดยตรง อาจเป็นการมอบหมายงานโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีการวัดผลสำเร็จ ของงานที่ทำ เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และภูมิใจ กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

3.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน

ยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และสร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ให้รางวัลกับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ถูกต้อง และทันเวลา

3.1.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร จากการตอบแบบสอบถามของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานครพบว่า ข้อคำถามเกี่ยวกับท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่มีความชัดเจนเหมาะสม และเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของบุคลากร ต้องเป็นนโยบายที่สามารถปฏิบัติได้ และง่ายต่อการเข้าใจ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน

3.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร ผู้ที่สนใจอาจทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In – Depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ผสานกับวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ด้วยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และเพื่อนำข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับไปพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานภายในองค์การเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

บรรณานุกรม

- กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
บริษัท โกรเฮ้สยาม จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรรณก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
สายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร
[สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2564). โครงสร้างและอัตรากำลัง อำนาจหน้าที่.
<https://cpd.go.th/structure-cpd.html>
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2559). การวิเคราะห์ความถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงซ้อน (พิมพ์ครั้งที่ 14).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จตุพล ศรีเจริญ และปิยนันท์ โชติวณิช. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
ของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดอุบลราชธานี.
วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพนธ์, 11(2), 11-20.
- ชรัลชิตา ชินคำ, ธนสุวิทย์ ทับทิมรักษา และสุคนธ์ เครือคำ. (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตจังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,
10(1), 54-64.
- ฐิติราช ทิพย์ทัศน์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
โรงงานผลิตชิ้นส่วน ยานยนต์บริษัท Mitsubishi Turbocharger Asia
[สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,
10(2), 92-102.

- ธรร สุนทรายุทธ. (2553). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. เนติกุลการพิมพ์.
- ธัญญารัตน์ สาริกา. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (งานวิจัย). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.
- นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์. วารสารการเมืองการปกครอง, 4, 367-368.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงอบรมเด็กอ่อนก่อนเกณฑ์ในวัด จังหวัดอุบลราชธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บรรจบ สมอาษา. (2550). การศึกษาแรงจูงใจและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชนชลบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. อมรการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร จิตพิงค์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กซ์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- พัฒนาศา คติพิศาล. (2551). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท เวิลด์พลาส จำกัด และบริษัทในเครือ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พิชญา วัฒนรังสรรค์. (2558). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ย่านสยามสแควร์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. มนตรี.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีรัตน์ ศรีคุ้ม และธวัชชัย ทุมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, 15(1), 157-174.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- รัชนก มูลเกตุ. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) [ภาคินิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วาสนา พัฒนานันทชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ [รายงานวิชาการค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิษณุ กิตติพงษ์วรการ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ แห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริพร จันทศรี. (2550). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเอกชน สังกัดสำนักงาน บริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการเรียนรู้ ความสามารถของตนแตกต่างกัน [ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศิริลักษณ์ ศรีสุพรรณ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สมใจ ลักษณะ. (2549). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมพร ภูวดลไพศาล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 3(2), 89-100.
- สายชล ศิริพงษ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่ ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9 [สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุชาติ จรประดิษฐ์. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการฝ่ายผลิต บริษัท ฟิลิปส์ เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สุพรรณิการ์ นาคทองอินทร์. (2551). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานงบประมาณกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนุสรณ์ ยิ่งสุขสมหวัง. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์. *วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต*, 2(2), 52-61.
- อุษา เพ็ญประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bartz, A. E. (1999). *Basic statistical concepts* (4th ed.). Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1984). *Essentials of Psychological Testing* (4th ed.). Harper & Row Publishers.
- Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatha, R.L. (2006). *Multivariate Data Analysis* (6th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Irwin.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ (กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป) สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบผลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม
ทั้งหมด 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ตอนที่ 4 ความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถาม
ในแบบสอบถามฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอรับรองว่าข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ
และผลการศึกษาที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะถูกนำมาใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น

นางสาวภัชชลิสา หลวงชัยสินธุ์

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 31 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51- 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

- () ข้าราชการ () พนักงานราชการ () ลูกจ้างประจำ

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

- () น้อยกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี () 11 - 15 ปี
() 16 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- () น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
() 20,001-30,000 บาท () 30,001-40,000 บาท
() 40,001-50,000 บาท () 50,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์
การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ด้านความสำเร็จของงาน					
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ที่องค์การกำหนดไว้					
1.2	ท่านใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ					
1.3	ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย					
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ					
2.1	ท่านได้รับการรับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์การของท่าน					
2.2	ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทาง ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
2.3	ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์การ					
3.	ด้านลักษณะของงาน					
3.1	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ และความสามารถของท่าน					
3.2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทาย ทำให้ท่าน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน					
3.3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระในการแสดง ความคิดเห็นในระหว่างการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.	ด้านความรับผิดชอบในงาน					
4.1	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด					
4.2	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ					
4.3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน					
5.	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
5.1	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มขึ้นโดยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
5.3	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					



ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยห้าจุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์

การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยห้าจุด (Hygiene Factors)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ด้านคำตอบแทน					
1.1	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน					
1.2	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ					
1.3	ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น					
2.	ด้านนโยบายในการบริหาร					
2.1	องค์การของท่านมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2.2	ท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน					
2.3	องค์การมีนโยบายในการบริหารที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ					
3.1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.2	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
3.3	ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
4.1	ท่านมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
4.2	ในสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ					
4.3	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
5.	ด้านความมั่นคงในงาน					
5.1	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง					
5.2	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน					
5.3	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่ หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม					



ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์

การพิจารณา ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด

4 = เห็นด้วยมาก

3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ด้านคุณภาพงาน						
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนด					
1.2	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้					
1.3	ท่านนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น					
2. ด้านปริมาณงาน						
2.1	ท่านมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
2.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานจำนวนมากได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
2.3	ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้					
3. ด้านเวลา						
3.1	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม					
3.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง					
3.3	ท่านมักปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว					

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency)	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.	ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1	ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้					
4.2	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน					
4.3	ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

.....

.....

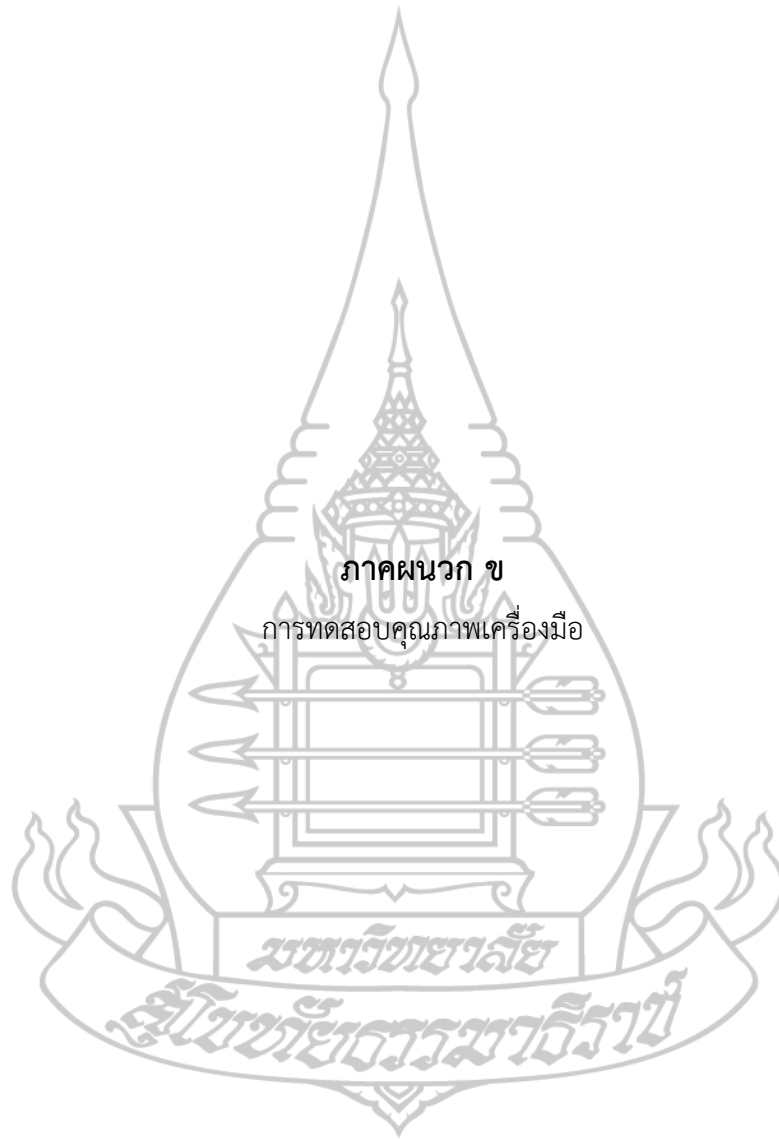
.....

.....

.....

-ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม-





ภาคผนวก ข

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

แบบทดสอบคุณภาพเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)
เรื่อง ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
Motivation and Hygiene Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel
in Bangkok Cooperative Promotion Office

ผู้ศึกษา นางสาวภัชชลิสา หลวงชัยสินธุ์
 นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
2. ขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่าข้อคำถามสอดคล้องกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้
 - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา
 - 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา
 - 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องศึกษา
3. ผู้ศึกษาขอความกรุณาผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อคำถามนั้นๆ

ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	ด้านความสำเร็จของงาน				
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย ที่องค์กรกำหนดไว้	1	1	1	1
1.2	ท่านใช้ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1
1.3	ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1
2.	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ				
2.1	ท่านได้รับการรับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในองค์กรของท่าน	1	1	1	1
2.2	ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ แนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1
2.3	ท่านมีโอกาสและได้รับการยอมรับให้ปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร	1	1	1	1
3.	ด้านลักษณะของงาน				
3.1	ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับ ความรู้ และความสามารถของท่าน	1	1	1	1
3.2	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความท้าทายทำให้ท่าน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	0	1	1	0.6
3.3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความเป็นอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นในระหว่าง การปฏิบัติงาน	1	1	1	1

ข้อ	ปัจจัยจูงใจ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
4.	ด้านความรับผิดชอบในงาน				
4.1	ท่านมีความรับผิดชอบในการทำงาน โดยผู้บริหารไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานของท่านอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1
4.2	ท่านปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ	1	1	1	1
4.3	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ มีความสอดคล้องกับตำแหน่งงานของท่าน	1	1	1	1
5.	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน				
5.1	ท่านมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มขึ้น โดยการจัดให้มีการฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพที่ตรงกับงานที่ท่านปฏิบัติ	1	1	1	1
5.3	องค์กรของท่านมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	1	1	1	1



ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	ด้านค่าตอบแทน				
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของท่าน	1	1	1	1
1.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1	1	1	1
1.3	ท่านได้รับสวัสดิการที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของท่านดีขึ้น	1	1	1	1
2.	ด้านนโยบายในการบริหาร				
2.1	องค์กรของท่านมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	1
2.2	ท่านมีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบายอย่างชัดเจน	1	1	1	1
2.3	องค์กรมีนโยบายในการบริหารที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1
3.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร				
3.1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1
3.2	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1
3.3	ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับบุคคลอื่นเสมอ	1	1	1	1
4.	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				
4.1	ท่านมีสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนและมีพื้นที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
4.2	ในสถานที่ทำงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด และอุณหภูมิ	0	1	1	0.6
4.3	ท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	1	1	1	1

ข้อ	ปัจจัยค้ำจุน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
5.	ด้านความมั่นคงในงาน				
5.1	ท่านเชื่อมั่นว่าองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคง	1	1	0	0.6
5.2	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินผลตามตัวชี้วัดที่เป็นธรรมและชัดเจน	1	1	1	1
5.3	ท่านมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโอนย้ายหน้าที่หรือตำแหน่งงานโดยไม่เป็นธรรม	1	1	1	1

ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
1.	ด้านคุณภาพงาน				
1.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตรงตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1
1.2	ผลการปฏิบัติงานของท่านสามารถประเมินคุณภาพของงานตามตัวชี้วัดได้	1	1	1	1
1.3	ท่านนำเทคโนโลยีเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณภาพของงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น	1	1	1	1
2.	ด้านปริมาณงาน				
2.1	ท่านมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1
2.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานจำนวนมากได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	1	1	1	1
2.3	ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้	1	1	1	1

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			IOC
		ท่านที่ 1	ท่านที่ 2	ท่านที่ 3	
3.	ด้านเวลา				
3.1	ท่านสามารถบริหารเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1
3.2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลาทุกครั้ง	1	1	1	1
3.3	ท่านมักปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและรวดเร็ว	1	1	1	1
4.	ด้านค่าใช้จ่าย				
4.1	ท่านมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับให้เป็นไปตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้				
4.2	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับลักษณะงาน				
4.3	ท่านใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด				



ตารางที่ 3.2 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (รายชื่อ) ค่าความเชื่อมั่น (รายด้าน) และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (รายชื่อ)

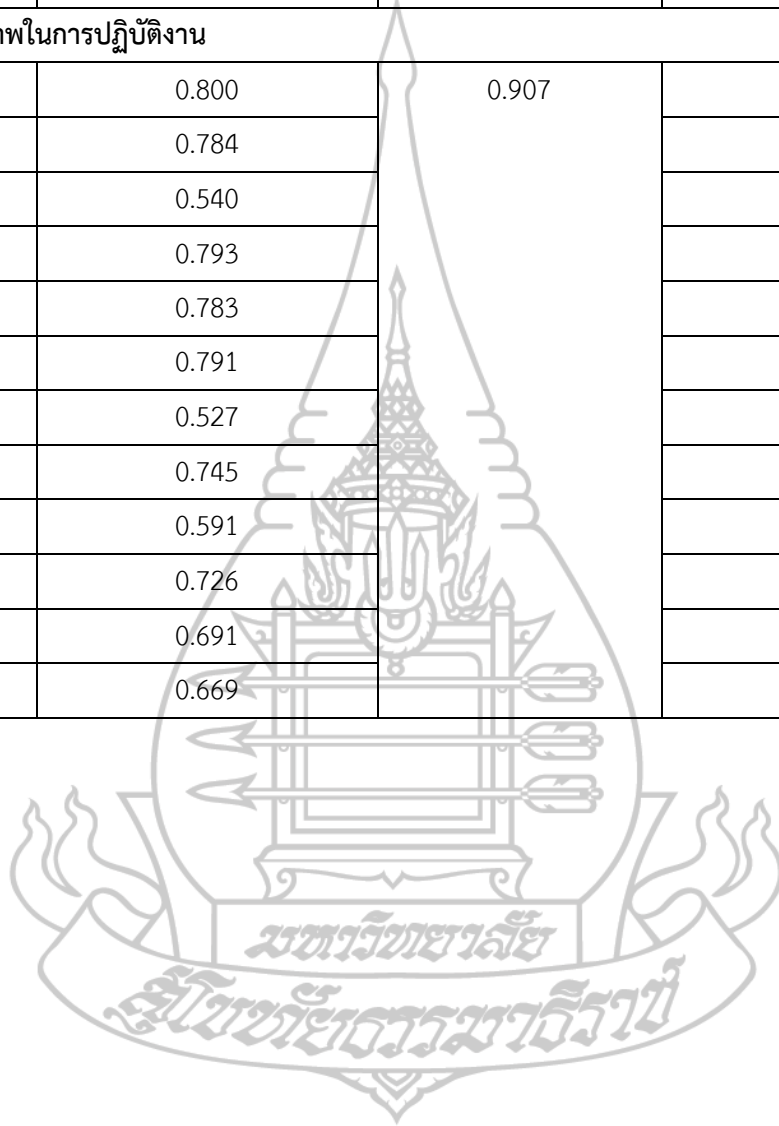
ตัวแปรและ ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จของงาน			
ข้อ 1	0.954	0.882	0.880
ข้อ 2	0.895		0.752
ข้อ 3	0.852		0.689
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ			
ข้อ 4	0.871	0.890	0.722
ข้อ 5	0.951		0.876
ข้อ 6	0.898		0.763
3. ด้านลักษณะของงาน			
ข้อ 7	0.914	0.851	0.775
ข้อ 8	0.810		0.618
ข้อ 9	0.917		0.795
4. ด้านความรับผิดชอบในงาน			
ข้อ 10	0.818	0.857	0.631
ข้อ 11	0.904		0.767
ข้อ 12	0.920		0.798
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน			
ข้อ 13	0.764	0.864	0.566
ข้อ 14	0.936		0.812
ข้อ 15	0.959		0.872

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรและ ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านค่าตอบแทน			
ข้อ 1	0.913	0.849	0.753
ข้อ 2	0.949		0.841
ข้อ 3	0.807		0.620
2. ด้านนโยบายในการบริหาร			
ข้อ 4	0.914	0.828	0.781
ข้อ 5	0.877		0.702
ข้อ 6	0.798		0.587
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			
ข้อ 7	0.869	0.870	0.708
ข้อ 8	0.931		0.829
ข้อ 9	0.881		0.731
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
ข้อ 10	0.860	0.894	0.707
ข้อ 11	0.920		0.806
ข้อ 12	0.948		0.873
5. ด้านความมั่นคงในงาน			
ข้อ 13	0.787	0.821	0.579
ข้อ 14	0.864		0.683
ข้อ 15	0.924		0.791

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปรและ ข้อคำถาม	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha)	ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant Power)
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			
ข้อ 1	0.800	0.907	0.740
ข้อ 2	0.784		0.718
ข้อ 3	0.540		0.475
ข้อ 4	0.793		0.729
ข้อ 5	0.783		0.704
ข้อ 6	0.791		0.721
ข้อ 7	0.527		0.467
ข้อ 8	0.745		0.699
ข้อ 9	0.591		0.533
ข้อ 10	0.726		0.646
ข้อ 11	0.691		0.624
ข้อ 12	0.669		0.592





ภาคผนวก ค

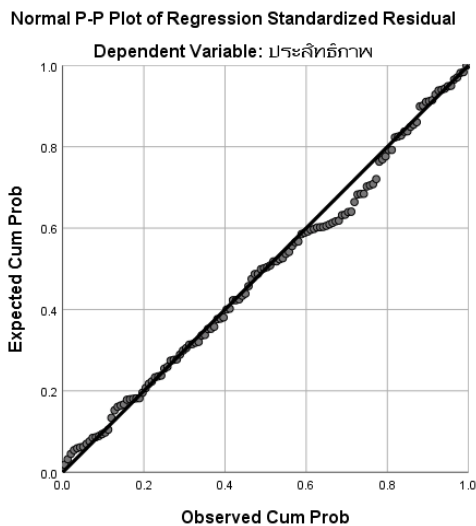
การทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

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

การทดสอบการแจกแจงแบบปกติ และการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง โดยการสร้างแผนภาพการกระจายของข้อมูลกราฟ Normal P – P Plot of Regression Standardized Residual พบว่า ตัวแปรตามทุกตัวมีการแจกแจงแบบปกติ ข้อมูลมีการกระจายใกล้เคียงเส้นตรง นอกจากนี้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามยังมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานมีแนวโน้มเป็นเส้นตรง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ภาพที่ 3.1 กราฟแสดงการทดสอบการแจกแจงแบบปกติของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การทดสอบสหสัมพันธ์เชิงพหุคูณระหว่างปัจจัยสาเหตุ (Multicollinearity)

การทดสอบค่า Variance Infection Factor: VIF กับตัวแปรอิสระ พบว่าตัวแปรอิสระ มีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

2.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 3.3 ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

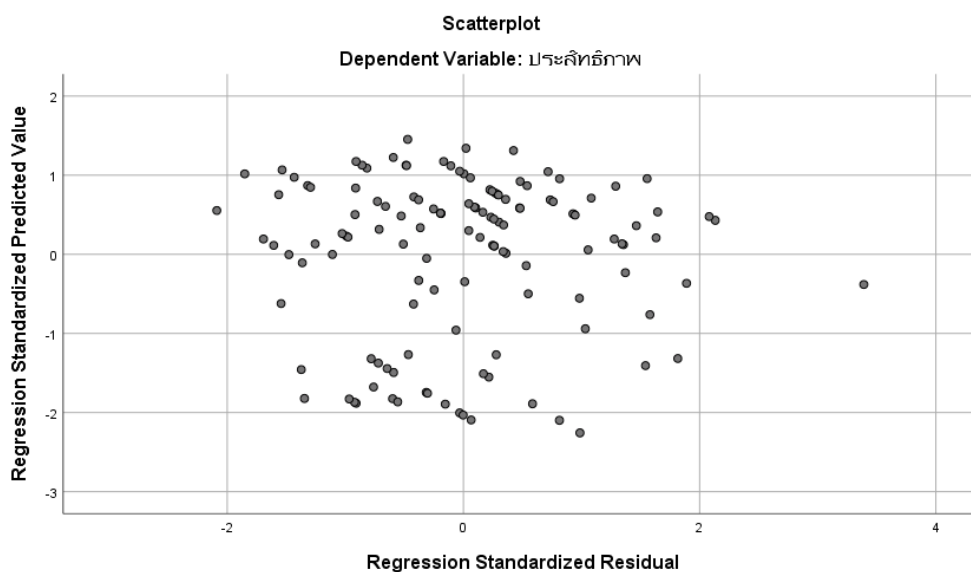
Variance Infection Factor: VIF	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จของงาน	1.874
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	1.601
ด้านลักษณะของงาน	1.731
ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.093
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	1.724
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านค่าตอบแทน	2.713
ด้านนโยบายในการบริหาร	2.409
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ	1.499
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.908
ด้านความมั่นคงในงาน	1.396

3. การทดสอบความแปรปรวนคงที่ (Homoscedasticity)

การทดสอบความแปรปรวนคงที่ โดยการสร้างจากแผนภาพการกระจาย Scatterplot พบว่าแผนภาพ Scatterplot มีการกระจายแบบสุ่มไม่มีแนวโน้มใดๆ

3.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

3.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร



ภาพที่ 3.3 แผนภาพแสดงการกระจาย Scatterplot ของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. การทดสอบความคลาดเคลื่อน

การทดสอบความคลาดเคลื่อน พบว่าค่าสถิติ Durbin – Watson มีค่าระหว่าง 1.935 – 2.278 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

4.2 ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ตารางที่ 3.4 ค่าสถิติ Durbin – Watson ของตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน กับตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ค่าสถิติ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
Durbin – Watson	
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จของงาน	2.079
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.050
ด้านลักษณะของงาน	2.092
ด้านความรับผิดชอบในงาน	2.178
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	2.006
ปัจจัยค้ำจุน	
ด้านค่าตอบแทน	1.900
ด้านนโยบายในการบริหาร	1.845
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	2.080
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.946
ด้านความมั่นคงในงาน	2.100



ภาคผนวก ง

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรศ เทพเฉลิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัสชลลสา หลวงชัยสินธุ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวว่านักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๗๑๗-๗๙๗๘

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๖๕๗๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภูตะวัน โย วงศ์ใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวภัทลลิสสา หลวงชัยสินธุ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๗๑๑๗-๗๙๗๘

สาขาวิชาฯ 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 (๕๕๑)

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มจัดตั้งและส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี
(คุณอำไพ ทำสะอาด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางสาวกษติลา หลวงชัยสินธุ์ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมสหกรณ์กรุงเทพมหานคร” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๔๘-๗๑๗๗-๗๙๗๗๘

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวภัชชลิสา หลวงชัยสินธุ์
วัน เดือน ปี เกิด	1 ธันวาคม 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	-
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจการบิน สำนักวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2560
ประวัติการทำงาน	สำนักงานสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี 51/8 หมู่.10 ถนนพหลโยธิน ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอกลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120 ตำแหน่ง นักวิชาการสหกรณ์ปฏิบัติการ

