

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรมส่งเสริมสหกรณ์

FACTORS THAT AFFECT THE WORK EFFICIENCY OF COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

พรปิติ รื่นภิรมย์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pornpiti Ruenpirom

Email: Pornpitu16@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ จำนวน 300 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1-10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67, S.D.= 0.375$) และ ($\bar{X}=3.65, S.D.= 0.490$) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 42.50 เมื่อพิจารณาว่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ,ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน,กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

When researching one must factor in the efficiency of work and factors that may affect personnel. In thoughts of the cooperative promotion department, the objective of this study was to study the factors affecting the performance of personnel. The samples used in this research study were the personnel of the cooperative promotion, consisting of governmental officials, permanent employees, as well as government employees. The method used in this study was the simple sampling method which included 300 participants. The type of sampling is a quantitative research method. The tool used to collect the data in the study was a questionnaire. The statistics used in the analysis were terms, percentages, mean, standard deviation, and multiple regression equations.

The research results were found that the majority of the samples were female and the ages were between 31-40 years old. The qualifications for this study was completing a postgraduate level of education and work experience of about 1-10 years. In addition, it was found that the motivation factor and the overall performance factor had a high level of opinionated responses ($\bar{X}=3.67, S.D.= 0.375$) และ ($\bar{X}=3.65, S.D.= 0.490$) respectively

The results of a hypothesis testing found that the motivating factors had an effect on the performance of personnel. According to the Department of Promotion, it was statistically significant at the 0.05 level with a forecast coefficient of 0.425. The results in the study showed that the independent variable i.e. the motivating factor affected the performance of personnel at the statistical significance level of 0.05. The coefficients of forecast (R^2) showed 0.425 indicated that all factors in the study explained the work efficiency of cooperative at 42.5 percent. The findings also found that such factors were success in work, policy and administration, and relationships with colleagues.

Key word: Motivating factor, Operational efficiency, Cooperative promotion department.

บทนำ

กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีบทบาทและภารกิจการส่งเสริมกำกับแนะนำดูแลสหกรณ์ และกลุ่มเกษตรกรในประเทศไทย ปัจจุบันมีสหกรณ์ทั้งสิ้น 7 ประเภท และชุมนุมสหกรณ์ จำนวน 8,194 แห่ง มีสถานะดำเนินงาน 6,715 แห่ง มีสมาชิก จำนวน 11,574,271 คน มีปริมาณธุรกิจรวมกันทั้งสิ้น 2,567,545.97 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 16.62 ของผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) และมีกลุ่มเกษตรกร จำนวน 4,765 กลุ่ม มีจำนวนสมาชิก 506,966 คน มีปริมาณธุรกิจ 8,531.44 ล้านบาท (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์ : 2560) การดำเนินงานของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร จึงนับว่ามีความสำคัญต่อเศรษฐกิจไทย กรมส่งเสริมสหกรณ์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี พ.ศ.2560-2579 เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้ทุกหน่วยงานในสังกัดใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และ

กลุ่มเกษตรกรสู่ความเข้มแข็ง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้วิสัยทัศน์ “สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็งเป็น ศูนย์กลางการพัฒนาและรักษาสมดุลทางเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศ” นโยบายการขับเคลื่อนสหกรณ์ ปี 2561

กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีนโยบาย ที่จะพัฒนาสหกรณ์ที่มีศักยภาพในการดำเนินงานให้ทำหน้าที่เป็น กลไกในการขับเคลื่อนนโยบายพัฒนาภาคการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อสร้างความกินดีอยู่ดีและเสริมสร้างความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยกำหนดให้ ปี 2561 “ ปีแห่งการพัฒนาคนและยกระดับการบริหารจัดการ” ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาระบบสหกรณ์ 4 ด้าน ได้แก่

1. สร้าง ความความเข้มแข็งสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. ส่งเสริมสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีบทบาทใน การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
3. ยกระดับคุณภาพสินค้าและมาตรฐานสินค้า สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตร
4. พัฒนาคคน ให้เป็น Smart Officer Smart farmer Smart director และ Smart manager สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน สหกรณ์มีการเติบโตอย่างรวดเร็วมีการบริหารงาน บริหารธุรกิจ บริหารการเงินที่ซับซ้อนขึ้น มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน ระบบบัญชี ที่เข้าถึง ยากในปัจจุบัน ทำให้เกิดช่องว่างการกำกับและแนะนำสหกรณ์ให้ดำเนินการภายใต้กฎหมาย หลักการ อุดมการณ์ เพื่อประโยชน์ของมวลสมาชิกทำได้ยากขึ้นจะเห็นได้จากปัจจุบันมีสหกรณ์ที่มีข้อบกพร่อง จำนวน 189 แห่ง คิดเป็นมูลค่าความเสียหาย 10,463.16 ล้านบาท (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กรมส่งเสริมสหกรณ์ : 2560)

เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมสหกรณ์ 20 ปี และนโยบายกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีขีดความสามารถในการเป็นนักส่งเสริมสหกรณ์ มีความรอบรู้เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสหกรณ์อาทิการสหกรณ์ การกำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร กฎหมายสหกรณ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง การดำเนินธุรกิจ การเงิน การบัญชี เป็นต้น

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การรวมเป็นการสร้างความสุขของผู้ทำงาน ด้วยองค์กรใดก็ตามหากบุคคล ในองค์กร ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็เป็นมูลเหตุที่ทำให้ผลงานและผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง แต่ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีบุคคล ที่มีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานสูงก็จะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานคุณภาพงานก็จะมีประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย เพราะฉะนั้นถ้าหากหน่วยงานใดได้เห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ (ณัฐภา กริริธัญ, 2550)

กลุ่มสรรหาทรัพยากรบุคคลจึงจำเป็นต้องหาวิถีทางและมาตรการเพื่อสรรหาบุคลากร และรักษาบุคลากรขององค์กรให้ทำงานร่วมกันต่อไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ การบริหารและพัฒนาบุคคลในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสมดุลของชีวิต และการทำงานเพื่อให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีสุขภาพ และคุณภาพ ชีวิตที่ดีทรัพยากรบุคคล จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานขององค์กรจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และมีการพัฒนาอยู่ เสมอ จึงจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผล ความสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจ ต่าง ๆ ของกรมส่งเสริมสหกรณ์ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ว่ามีปัจจัยจูงใจด้านใดบ้างที่มีผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบ ความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ 2562 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 3 ประเภทคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 999 คน (ระบบสารสนเทศการรายงานข้อมูลจากบุคลากรของกรมส่งเสริม สหกรณ์ ณ 31 สิงหาคม 2563)

1.2 ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ทั้งหมดจำนวน 999 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 285.42 คน อย่างน้อยใช้ 286 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จาก แบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 300 ตัวอย่าง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

3. ขอบเขตพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ คือ กรมส่งเสริมสหกรณ์

4. ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพ หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลโดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ความพร้อม ความสามารถ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับผลงานที่ได้และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทิน (2559, อังในกษมาพร ยังสัมปอຍ, 2561) นิยามว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการ (Mean) จัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยสุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรสูงสุด กล่าวคือ เป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดหมาย ที่กำหนดไว้สูงสุดอาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing thing right)” เป็นการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยใช้ตัวชี้วัดความสำเร็จที่ทำ (Key performance indicators: KPI) โดยคำนึงถึงการให้ทรัพยากรที่ดีและการใช้เวลาที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งก็คือ เกิดประสิทธิผล นักวิชาการหลายท่านได้ให้

คำจำกัดความของประสิทธิภาพไว้ ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Efficiency) โดยมีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานไว้หลากหลาย ดังนี้

อังค์วรา สารลิก (2558,อ้างในเกษมาพร ยังสัมปอຍ,2561) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง และผลงานที่ได้เป็นงานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาของการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

การจูงใจในการปฏิบัติงาน” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจูงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มกำลังสูงสุดความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญทางการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรจะนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง ได้มีผู้ศึกษาและนักวิชาการ ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

“การจูงใจในการปฏิบัติงาน” ตามราชบัณฑิตยสถาน พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2554 หมายถึง “การชักนำหรือเกลี้ยกล่อมให้เห็นคล้อยตาม” ซึ่งการจูงใจนี้ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มกำลังสูงสุดความสามารถ จึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงานนับว่ามีความสำคัญทางการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง เป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรควรจะนำมาใช้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูง ได้มีผู้ศึกษาและนักวิชาการ ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

จรี วรรณาเจริญกุล (2559) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกลไกสำคัญในการกระตุ้นพลังที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลให้กระทำกิจกรรม หรือให้มีความต้องการในการปฏิบัติงานและทุ่มเทการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จ โดยถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า หรือปัจจัยจูงใจต่าง ๆ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงานและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเป็นพลังผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย

Mowen (1995,อ้างถึงใน รณฤทธิ์ ลิขณนังศุ, 2560) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลจะกระตุ้นผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง

Pinder (1998,อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2554) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (motivation) คือ พลัง ที่มีแหล่งกำเนิดทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งกำหนดรูปแบบ ทิศทาง ความเข้ม และระยะเวลาของพฤติกรรมการทำงานนั้น

ข้อมูลทั่วไปของกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์ เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง เป็นราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมสหกรณ์ ดังนี้ (กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์,2559)

วิสัยทัศน์ คือ “การสหกรณ์มั่นคง สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรเข้มแข็ง เศรษฐกิจและสังคมของชุมชนยั่งยืน”

พันธกิจ

1. กำกับดูแลสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้อยู่ในกรอบของกฎหมายและทันต่อสถานการณ์
2. เสริมสร้างการเรียนรู้และทักษะด้านการสหกรณ์ให้แก่บุคลากรสหกรณ์และประชาชนทั่วไป
3. ส่งเสริมและพัฒนาสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรให้มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง ทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. สนับสนุนด้านเงินทุน สารสนเทศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ให้แก่สหกรณ์ /กลุ่มเกษตรกร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการทหาร ในสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 จำนวน 226 นาย (นายทหารชั้นสัญญาบัตร 30 นาย นายทหารชั้นประทวน 196 นาย) งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือใน 2 ด้าน คือการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และการหาความน่าเชื่อถือ (Reliability) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วนใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Correlation) และการถดถอยแบบพหุคูณ(Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 25-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.10 สถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 50.90 วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 85.00 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.20 ระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการในขั้นตอนลำดับถัดไป โดยการจัดทำแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 300 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งหลังจากเก็บข้อมูลครบ 300 ชุด ดำเนินการในขั้นตอนต่อไปคือการนำข้อมูลที่ได้มาไปวิเคราะห์คำนวณผล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (percentage) และ ค่าความถี่ (frequency) กับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาการเป็นสมาชิก

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (mean : \bar{X}) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.) กับคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความเชื่อถือได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และด้านการเข้าใจและการรู้จักผู้รับบริการ และความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพ การให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิกสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรของ กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.67, S.D.=0.375$) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.85, S.D.= 0.482$) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.71, S.D.= 0.537$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=3.69, S.D.= 0.507$) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X}=3.67, S.D.= 0.546$) ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.66, S.D.= 0.572$) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.66, S.D.= 0.557$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.66, S.D.= 0.567$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.63, S.D.= 0.540$) ด้านค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.62, S.D.= 0.541$) และด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.58, S.D.= 0.607$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.65$, S.D.= 0.490) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X}= 3.84$, S.D.= 0.725) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงเวลาที่กำหนด ($\bar{X}= 3.68$, S.D.= 0.766) และท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากร ($\bar{X}= 3.64$, S.D.= 0.753) รองลงมา คือ ท่านมีการสรุปผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป ($\bar{X}= 3.55$, S.D.= 0.831) และผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ($\bar{X}= 3.51$, S.D.= 0.808) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยเชิงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 1 ปัจจัยเชิงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
ความสำเร็จในการทำงาน (X_1)	0.198	0.245	4.412	0.000*
การยอมรับนับถือ (X_2)	0.004	0.004	0.074	0.941
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.036	0.035	0.600	0.549
ความก้าวหน้า (X_4)	0.092	0.107	1.746	0.082
ความรับผิดชอบ (X_5)	0.094	0.105	1.825	0.069
นโยบายและการบริหาร (X_6)	0.130	0.134	2.258	0.025*
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (X_7)	0.039	0.042	0.659	0.510
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_8)	0.125	0.142	2.130	0.034*
ความมั่นคงในงาน (X_9)	0.057	0.065	1.036	0.301
ค่าตอบแทน (X_{10})	0.061	0.067	1.290	0.198
ค่าคงที่	0.600		2.565	0.008*

R = 0.652 , $R^2 = 0.425$, SEE = 0.378 , F = 21.239 , Sig = 0.000

* = P < 0.05

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ร้อยละ 42.50 และเมื่อพิจารณาค่า Significant ระดับที่ 0.00 มี 3 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.245) รองลงมา คือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Beta = 0.142) และนโยบายและการบริหาร (Beta = 0.134) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในการทำงานในหน้าที่ของตนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จก็ทำให้งานนั้นเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชญา แสงประสิทธิ์ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขตพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 พบว่าความสำเร็จในการทำงาน ของบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานสูงด้วย

ด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องจากนโยบายและการบริหารมีความชัดเจน มีการวางแผนและมีการจัดระบบงานที่ดี มีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังขององค์กรมีความเพียงพอ กับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้ด้านนโยบายและการบริหารมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะมีการบริหารจัดการเวลาที่ดียิ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญาณี สังขวิจิตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เน้นการทำงานอย่างเป็นทีมเป็นส่วนมาก การที่จะทำงานใน ประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้นนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมแรงใจในการทำงาน ความเป็นกันเอง การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดีก็จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานขึ้นสูงด้วย และผลงานวิจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตรา ศรีอุทธาการ (2547 :) ศึกษาวิจัย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู : กรณีศึกษาข้าราชการ ครูเขตพื้นที่การศึกษาที่ 2 จันทบุรี จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีปริมาณงานมากเกินไป ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ได้รับความก้าวหน้าจากการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านขั้นตอนการเตรียมการสอน และภาระอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของวีระศักดิ์ ประพันธ์วิทย์ (2550 :) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจรถไฟ สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกอบด้วย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจรถไฟ กองกำกับการ 1 กองบังคับการ ตำรวจรถไฟ ทั้ง 5 ด้าน เมื่อพิจารณาภาพรวม และรายข้อมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนีย์ สังขวิจิตร (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผล ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริม สหกรณ์ คือความสำเร็จในการทำงาน และความมั่นคงในงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงานและภารกิจให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง ตามแผนพัฒนารายบุคคล โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุก กระบวนการ ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

2.กรมส่งเสริมสหกรณ์ควรปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานและสอดคล้อง กับภารกิจของส่วนงานนั้น ๆ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมลดน้อยลง งานแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความสุขมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความมั่นคงในตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมสหกรณ์

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ผู้วิจัย ควรเลือกตัวแปรอื่น เช่น ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาด หรือปัจจัยการบริหารองค์การ ของ Harold J. Leavitt (1964) ที่นอกเหนือจากงานวิจัยนี้เพื่อเป็นการพัฒนา การให้บริการ ให้ตรงกับ ความพึงพอใจของสมาชิกมากยิ่งขึ้น
- 2) ผู้วิจัย ควรเพิ่มขอบเขตของประชากรกลุ่มตัวอย่างให้กว้างมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำไปพัฒนาการให้บริการให้ตรงกับ ความพึงพอใจของสมาชิกเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2562). *กรมส่งเสริมสหกรณ์*. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://www.cpd.go.th/cpdth2560/index.php#>
- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2562). *ระบบสารสนเทศการรายงานผลข้อมูลบุคลากรของกรมส่งเสริมสหกรณ์*. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <http://e-service.cpd.go.th/personnel/p0100.asp>
- กษมาพร ยังสัมพันธ์. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะบัญชี, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เกศินี ศิริเดช. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*.
- หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ฐานิณี สังขวิจิตร. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพกรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐภา กริทธิชัย. (2550). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ อดุมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- รณฤทธิ์ ลิขณนังสุ. (2560). *อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานกลุ่มธุรกิจระบบท่อส่งก๊าซธรรมชาติบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, สาขาการจตุการทั่วไป, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.